

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA



TESIS DOCTORAL

**Liderazgo de la mujer hispanohablante en USA: en la política,
en la empresa y en la academia**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Paloma Serrano Bispe

Director

Peter Cichon

Madrid, 2018



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
MADRID

“Liderazgo de la mujer hispanohablante en USA: en la política, en la empresa y en la academia”

Autor: PALOMA SERRANO BISPE

Director: DR. PETER CICHON

FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN
ORTEGA Y GASSET
DOCTORADO EN AMÉRICA LATINA CONTEMPORÁNEA

Tesis Doctoral

**LIDERAZGO DE LA MUJER HISPANOABLANTE EN USA: EN LA
POLÍTICA, EN LA EMPRESA Y EN LA ACADEMIA**

PALOMA SERRANO BISPE

Director de la Tesis

DR. PETER CICHON
UNIVERSIDAD DE VIENA

Madrid, 2016

AGRADECIMIENTOS

1. Dedico la presente tesis a mi marido Rodolfo y a mi hijo Daniel, expresándoles todo mi agradecimiento por su apoyo incondicional a lo largo de esta trayectoria, sin olvidar al resto de mi familia.

2. Mi más sincero agradecimiento a la dirección de la tesis doctoral, en concreto al Profesor Dr. Peter Cichon, por el apoyo recibido, el conocimiento transmitido, y todo lo aprendido de su mano a lo largo del proceso de investigación académica, al actuar como guía en la obtención de un texto fehaciente, actual, social y comprensible, dirigido a inspirar a las jóvenes de la Comunidad Hispana en EE.UU., a través de los roles desempeñados por las lideresas de la mencionada Comunidad.

2. Un muy reconocido agradecimiento a las 42 lideresas participantes en la muestra de esta tesis doctoral. En primer lugar, a las 21 lideresas que compartieron generosamente sus historias de vida respondiendo detalladamente por escrito las entrevistas presentadas en la investigación académica; así como a las 21 restantes, de quienes se pudo obtener sus datos relacionados con el estudio académico a través de sus documentos y páginas oficiales.

3. Gracias también a los Profesores y compañeros del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset – Marañón, por su apoyo académico, metodológico y personal.

4. Por último, quería dar las gracias a mis amigos y compañeros de trabajo, que de uno u otro modo han respaldado este esfuerzo.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	1
ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS	11
ÍNDICE DE GRÁFICAS DESCRIPTIVAS E INFERENCIALES	12
ÍNDICE DE TABLAS	15
ÍNDICE DE ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS	16
RESUMEN EN INGLÉS	17
RESUMEN EN ESPAÑOL	21
I.INTRODUCCIÓN	25
1. DATOS HISTÓRICOS	25
A) La Declaración Universal de los Derechos Humanos	25
B) Mujeres relevantes norteamericanas en la consecución de la igualdad femenina	27
C) Reconocimientos contemporáneos a las lideresas en Derechos Humanos .	32
D) La perspectiva de género	33
2. FINALIDAD, TEMÁTICA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
A) Finalidad	35
B) Temática	35
C) Objetivos	37
3. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	41
A) Justificación	41
B) Relevancia	42
C) Política, empresa y academia: el por qué de los tres dominios en el presente estudio académico	43
4. LAS 42 LIDERESAS OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN Y LOS TRES DOMINIOS A LOS QUE REPRESENTAN: POLÍTICA, EMPRESA Y ACADEMIA.....	45
A) Las 21 lideresas investigadas por encuesta personal.....	45
B) Las 21 lideresas investigadas por documentos personales.....	46
5. UNA MUESTRA DE LAS APORTACIONES CONSEGUIDAS	47
A) Metodología empleada para la obtención de datos	47

B) Una breve muestra de las aportaciones conseguidas.....	48
II. CAPÍTULO PRIMERO: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
1. TRABAJO EMPÍRICO	49
A) Dimensión humanista del análisis académico	50
B) Las historias de vida: métodos de investigación y perspectivas generales metodológicas	51
C) La encuesta: historia y niveles de aplicación académicos.....	51
a) El porqué del uso de la encuesta en el presente estudio académico	52
b) La deontología y la encuesta biográfica en la presente investigación.....	53
c) Diseño de la encuesta biográfica	55
D) Documentos personales: historia y niveles de aplicación académicos	60
a) El uso del documento personal en el presente estudio académico	62
E) El procedimiento estadístico y la fiabilidad analítica en los resultados aportados por las entrevistas y los documentos personales	63
F) Estudio de caso: breve definición e introducción de los conceptos principales	65
a) Definiciones obtenidas del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española	65
b) Breve introducción a los conceptos principales del estudio de caso.....	66
III. CAPÍTULO SEGUNDO. EL ESPAÑOL, EL INGLÉS Y LA EDUCACIÓN, ELEMENTOS ESENCIALES EN EL LIDERAZGO DE LA MUJER HISPANA EN EE.UU.	77
1. EL ESPAÑOL COMO LENGUA DE HERENCIA (<i>SHL SPANISH HERITAGE LANGUAGE</i>).....	77
A) La lengua de herencia y los Estándares Nacionales de Lenguas Extranjeras del Consejo Americano (<i>ACTFL</i>).....	79
B) Reconocimiento internacional para preservar las lenguas de herencia	79
2. BILINGÜISMO INGLÉS Y ESPAÑOL, PRESERVANDO LA LENGUA DE HERENCIA	80
A) El inglés y el “ <i>linguistic market</i> ” de Bourdieu, elemento de liderazgo de la mujer hispana en EE.UU.	82
B) Los beneficios del bilingüismo y la importancia en el rol de las lideresas hispanas	83

C) La aculturación lingüística y cultural en el mundo hispano de USA	84
3. EL DOMINIO DEL INGLÉS DESTREZA INDISPENSABLE EN EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES HISPANAS	85
4. LA EDUCACIÓN, LLAVE DE ACCESO Y PERMANENCIA EN EL LIDERAZGO DE LA MUJER HISPANA	89
A) La educación, derecho fundamental internacional	89
B) La UNESCO, organismo internacional vigía de la igualdad para la educación	92
C) Inmigración en USA, el derecho a la educación y la Comunidad Hispana	93
D) El acceso de los inmigrantes hispanos a la educación pública en USA: un caso abierto con historia	94
E) <i>The Dream Act y DACA los proyectos legales para el futuro de la educación de los inmigrantes</i>	95
5. EL LIDERAZGO	100
A) La “condición” de líder-lideresa en el DRAE	100
B) Liderar, definido por algunos expertos	100
C) La teoría de Bernard Bass y el liderazgo transformacional	103
D) La excelencia del liderazgo femenino y su limitación global	104
6. LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES HISPANAS EN USA PRIMERA VÍA DE ACCESO AL LIDERAZGO	106
7.- EL LIDERAZGO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA MUJER HISPANA EN EE.UU. A TRAVÉS DEL TRABAJO “AUTÓNOMO”	108
8. LA EDUCACIÓN DE LA MUJER HISPANA EN USA, LLAVE DE ACCESO Y PERMANENCIA EN EL LIDERAZGO	109
IV. CAPÍTULO TERCERO. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	113
1. INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS EN LA RECOGIDA DE DATOS	113
A) Una entrevista no es una conversación	113
B) Criterios de selección para estudiar a las 21 lideresas a través de la entrevista personal por la plataforma <i>Survey Monkey</i>	114
C) Características de la entrevista empleada en la presente investigación...	114
2. SURVEY SENT TO THE LEADERS IN ENGLISH - STRUCTURE	115
A) Personal Field	115

B) Educational, Social and Professional Field	116
C) Leadership.....	117
D) Spanish as heritage language	117
E) English as a second language.....	118
F) Education.....	118
G) Suggestions.....	118
3. ENTREVISTA ENVIADA A LAS LIDERESAS TRADUCIDA AL ESPAÑOL – ESTRUCTURA	119
A) Ámbito personal	119
B) Educación, relaciones sociales y profesionales.....	119
C) Liderazgo.....	121
D) Español como Lengua de Herencia.....	121
E) Inglés como segunda lengua	122
F) Educación	122
G) Sugerencias	122
4. CONTENIDO DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS 21 LIDERESAS EN ESPAÑOL.....	123
5. RESULTADOS Y FIABILIDAD DE LAS ENTREVISTAS.....	214
A) Ámbito personal: preguntas 1 a 5.....	214
a) Correlación entre infancia en USA, hispanohablante y diferencia con otros niños	214
b) Correlación entre sentirse diferente y capacidad de reacción-superación....	217
c) Porcentajes sobre crecimiento de las lideresas en una familia o no monoparental	218
e) Correlación entre aspiraciones profesionales y modelo a seguir.....	224
B) Educación, relaciones sociales y profesionales: preguntas 6 a 20	225
a) Relación porcentual entre discriminación y género	225
b) Correlación entre discriminación sentida por las lideresas y período de vida	230
c) Análisis de la correlación actual entre género y discriminación	233
d) Correlación entre la solidaridad de las lideresas y el género	235
e) Evolución de la integración socio profesional de la mujer en USA.....	237

f) Análisis porcentual de las lideresas en función de la integración socio profesional femenina	238
g) Exposición porcentual de la antigüedad de las lideresas en el campo laboral/profesional	242
h) Correlación entre género y privilegio profesional de las lideresas	244
i) Relación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y barrera profesional para las lideresas	245
j) Actitud de superación por parte de las lideresas ante la discriminación de pertenecer a una minoría.....	247
k) Relación y valoración porcentual entre pertenencia de las lideresas a la Comunidad Hispana y ventajas	252
l) Beneficios y ejemplos de pertenecer a la Comunidad Hispana aportados por las lideresas.....	253
ll) Correlación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y ayudas.....	258
m) Descripción de organizaciones o líderes hispanos solidarios con las lideresas	260
n) Correlación de pertenencia a la Comunidad Hispana y barreras para acceder a puestos de liderazgo.....	261
C) Liderazgo: preguntas 21 a 22	263
a) Descripción de las lideresas de su relevancia social	263
b) Enumeración y descripción de los beneficios otorgados por las lideresas a la Comunidad Hispana	270
D) Español como Lengua de Herencia: preguntas 23 a 24	279
a) Unanimidad en relación a la importancia de preservar el español como lengua de herencia.....	279
E) Inglés como segunda lengua: preguntas 25 a 27	288
a) Datos sobre la dificultad del aprendizaje de inglés	288
b) Correlación entre “el acento” al hablar inglés y las barreras sociales sentidas por las lideresas	290
c) Porcentuales en referencia a la importancia de hablar perfectamente inglés como segunda lengua en EE.UU.	292
F) Educación: preguntas 28 a 30	294

a) Unanimidad con porcentaje de 100% sobre la necesidad de educación para acceder a ser lideresa	294
b) Evaluación de los niveles académicos necesarios para ser lideresas	299
c) Correlación del nivel académico y liderazgo	301
G) Sugerencias: preguntas 31 a 33.....	302
H) Evaluación de las respuestas a las 30 preguntas de la plataforma <i>Survey Monkey</i> en relación a los tres dominios: política, empresa y academia.....	305
6. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS LIDERESAS ENTREVISTADAS PERSONALMENTE FRENTE A LAS ESTUDIADAS A TRAVÉS DE DOCUMENTO PERSONAL	308
A) Ámbito personal	310
B) Educación, relaciones sociales y profesionales.....	312
C) Liderazgo.....	313
D) Español como Lengua de Herencia.....	313
E) Inglés como segunda lengua	314
F) Educación	314
V.CAPÍTULO CUARTO. VALORACIÓN DE DATOS DE LAS 21 LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. EN LA POLÍTICA, LA EMPRESA Y LA ACADEMIA, INVESTIGADAS ACADÉMICAMENTE A TRAVÉS DE SUS DOCUMENTOS PERSONALES	317
1. INTRODUCCIÓN.....	317
A) Documentos personales.....	317
B) Criterios de selección empleados para el estudio de las 21 lideresas a través del documento personal	318
2. LISTA DE LAS 21 LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. ESTUDIADAS POR DOCUMENTOS PERSONALES	318
A) Política – 9	318
a) Sonia Sotomayor	318
b) Sylvia García	319
d) Hilda L. Solís	319
e) María Elena Durazo.....	319
f) Susana Martínez.....	319
g) Janet Murguía.....	319

h) María Contreras-Sweet.....	319
i) Rosie Gumataotao Rios.....	319
B) Empresa – 8.....	319
j) Linda G. Alvarado.....	319
k) Carolina Herrera.....	319
l) Laura Murillo	319
m) Priscilla Lizárraga	319
n) Nina Vaca.....	319
ñ) Christy Haubegger	319
p) Mónica Lozano.....	319
C) Educación – 4.....	319
a) Patricia Gándara	349
b) Ellen Ochoa	351
c) Celia C. Ayala	353
d) Ana Celia Zentella.....	355
VI. CONCLUSIONES	359
1. LIDERAZGO	359
2. ESPAÑOL COMO LENGUA DE HERENCIA	360
3. INGLÉS COMO SEGUNDA LENGUA	361
4. LA EDUCACIÓN, DERECHO HUMANO INTERNACIONAL Y LLAVE AL ACCESO PROFESIONAL.	361
5. LAS SUBVARIABLES, RELEVANCIA ACADÉMICA.....	362
6. RESUMEN DE LA COMPARATIVA ENTRE LOS RESULTADOS DE LAS 42 LIDERESAS EN LOS DOMINIOS DE LA POLÍTICA, LA EMPRESA Y LA ACADEMIA.....	363
VII. BIBLIOGRAFIA ALFABETIZADA CONSULTADA NO DE INTERNET	365
VIII. BIBLIOGRAFÍA ALFABETIZADA CONSULTADA DE INTERNET / FUENTES ELECTRÓNICAS.....	371
IX. ANEXO I. MODELO DE LA CARTA ENVIADA A LAS 21 LIDERESAS ENTREVISTADAS POR LA PLATAFORMA SURVEY MONKEY, SOLICITANDO SU PARTICIPACIÓN.....	385

X. ANEXO II. MODELO DE LA ENTREVISTA EN INGLÉS ENVIADA A LAS 21 LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA SURVEY MONKEY	387
XI. ANEXO III. MODELO DE LA ENTREVISTA ENVIADA A LAS LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. TRADUCIDA AL ESPAÑOL.....	393
XII. ANEXO IV. ENTREVISTAS EN INGLÉS ENVIADAS POR LA PLATAFORMA <i>SURVEY MONKEY</i> A LAS 21 LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. Y SUS RESPUESTAS	397
XIII. ANEXO V. LISTA DE LAS 21 LIDERESAS INVESTIGADAS ACADÉMICAMENTE CON DOCUMENTOS PERSONALES.....	485

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

Foto 1 – Eleanor Roosevelt, esposa del Presidente de los Estados Unidos.....	26
Foto 2 - Elizabeth Cady Stanton y Lucrecia (Coffin) Mott.....	28
Foto 3 - La Primera Convención sobre los Derechos Civiles.....	28
Foto 4 - Elizabeth Cady Stanton (1815-1902): “Declaration of Sentiments”	29
Foto 5 - Susan B. Anthony y Elizabeth Cady Stanton.....	31
Foto 6 - Anuncio sobre la conferencia de Susan B. Anthony's speech, (12.10.1877)....	32
Foto 7 - Poster the Millenium Developement Goals para 2015. MDG3 siglas en inglés, Igualdad <i>entre los géneros y autonomía para la mujer</i>	34
Foto 8 - Objetivo número 5 Desarrollo de Sostenible Agenda 2030. Igualdad de género y	34
Foto 9 - Naciones Unidas. Objetivos Desarrollo Sostenible 2015. Agenda 2030.....	91
Foto 10 - Birretes de graduación de la Universidad de Harvard	109
Foto 11 - Birretes de graduación de la Universidad de Harvard	109
Foto 12 - “Una llamada de acción” en la celebración #Planet5050	112

ÍNDICE DE GRÁFICAS DESCRIPTIVAS E INFERENCIALES

Gráfica 1 - Descripción inferencial. Hispanic Leadership: Unable to Name a Hispanic Leader, but most say is important for the Community to have one..	39
Gráfica 2 - “A Conversation about Hispanic Identity”	67
Gráfica 3 - Cifra récord: 55 millones de hispanos viven en EE.UU	68
Gráfica 4 - Spanish Speaking and Reading Ability, by Generation	71
Gráfica 5 - Importance of English and Spanish. Pew Reseach Center abril 2012	73
Gráfica 6 - Idiomas diferentes al inglés que tengan más de un millón de hablantes.....	82
Gráfica 7 - Cálculo de hispanohablantes desde 2010 hasta el año 2020 en EE.UU.....	82
Gráfica 8 - Descripción inferencial en relación al dominio del inglés por los jóvenes..	86
Gráfica 9 - La población latina-hispana se define por los más jóvenes en EE.UU	88
Gráfica 10 - Opinión de los norteamericanos respecto a la equidad en los puestos de <i>liderazgo, enero de 2015</i>	105
Gráfica 11 - Resultado estadístico descriptivo e inferencial en la correlación entre infancia	215
Gráfica 12 - Tantos por cientos de niños viviendo en familias monoparentales y otros tipos	219
Gráfica 13 - Porcentajes sobre crecimiento de las lideresas en una familia monoparental	219
Gráfica 14 - Correlación de importancia entre la niñez de las lideresas y la persona de más.....	220
Gráfica 15 - Resultados de la relación porcentual entre discriminación y género	226
Gráfica 16. - “This year’s millennials will overtake baby boomers in USA”	228
Gráfica 17.- Género, generaciones y discriminación entre mujeres y hombres en el mundo laboral en USA. Pew Research Center.	228
Gráfica 18 - Discriminación de la mujer en los niveles de liderazgo en las áreas de negocio y	229
Gráfica 19 - Correlación entre discriminación sentida por las lideresas y período de	231
Gráfica 20 - Análisis de la correlación actual entre género y discriminación.....	233
Gráfica 21 - Evolución de la integración socio profesional de la mujer en EE.UU....	237

Gráfica 22 - Análisis porcentual de las lideresas en función de la integración socioprofesional femenina.	239
Gráfica 23 - Exposición porcentual de la antigüedad de las lideresas en el campo laboral/profesional	242
Gráfica 24 - Correlación entre género y privilegio profesional de las lideresas	244
Gráfica 25 - Relación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y barrera profesional para las lideresas	245
Gráfica 26 - Porcentajes de los diferentes grupos de votantes en las elecciones de noviembre de 2016 de EE.UU. Millennials (nacidos en 1981 o después) hispanos/latinos alcanzan el 44% del total	249
Gráfica 27 - Relación y valoración porcentual entre pertenencia de las lideresas a la Comunidad Hispana y ventaja	252
Gráfica 28 - Correlación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y ayudas	259
Gráfica 29 - Correlación de pertenencia a la Comunidad Hispana y barreras para acceder a puestos de liderazgo	261
Gráfica 30 - Enumeración y descripción de los beneficios otorgados por las lideresas a la Comunidad Hispana	271
Gráfica 31 - Unanimidad en relación a la importancia de preservar el español como lengua de herencia	279
Gráfica 32 - División de la población hispana en relación a sus países de origen a 1 de julio de 2014. U. S. Census Bureau	281
Gráfica 33 - Índice de factores por los que se benefician las lideresas de preservar el español	282
Gráfica 34 - Datos sobre la dificultad del aprendizaje de inglés	288
Gráfica 35 - Correlación entre “el acento” al hablar inglés y las barreras sociales sentidas por las lideresas	290
Gráfica 36 - Porcentuales en referencia a la importancia de hablar perfectamente inglés	293
Gráfica 37 - Unanimidad con porcentaje de 100% sobre la necesidad de educación para acceder a ser lideresa	294
Gráfica 38 - Evaluación de los niveles académicos necesarios para ser lideresas	299
Gráfica 39 - Representación estadística del abandono de los estudios superiores en jóvenes entre 18 y 24 años, en mayo de 2015	301

Gráfica 40 - Correlación del nivel académico y liderazgo	301
Gráfica 41 - Interés en recibir una copia digital de la tesis	305

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Tabla estadística de los alumnos hispanos (mujeres y hombres) matriculados en el college de 1980 a 2014	98
Tabla 2 - Abandono de educación secundaria por los hispanos (<i>mujeres y hombres</i>) de 1980 a 2014	99
Tabla 3 - Representación estadística de la mayoría minoritaria en las escuelas públicas estadounidenses a partir del curso 2014-2015	297
Tabla 4 - Representación estadística del ranking de preocupaciones de los latinos votantes. <i>La educación, alcanza el primer lugar en ambas consultas</i>	298
Tabla 5 - Representación estadística del ranking de preocupaciones de los latinos no votantes en otoño de 2014. <i>La educación, alcanza el primer lugar en ambas consultas</i>	298
Tabla 6 - Tabla donde se exponen los resultados de las 30 respuestas de las 21 lideresas entrevistadas por la plataforma Survey Monkey, clasificándolos en función de los tres dominios objeto de estudio: <i>la política, la empresa y la academia</i>	308
Tabla 7 - Tabla comparativa entre los dos grupos de lideresas subclasificadas por dominios, en referencia a 15 de las 30 preguntas del Survey Monkey	315

ÍNDICE DE ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS

1.- pág.: Página

2.- op. cit.: Opere citato. Se ha citado una obra y se repite como referencia a esa obra más adelante.

3.- ibídem o id.: Cuando la nota siguiente se refiere a la misma obra citada en la anterior.

4.- Vid., o Véase.: Ver una obra como ampliación o confirmación.

5.- Cfr. Confróntese como prueba de autoridad.

RESUMEN EN INGLÉS

“LEADERSHIP OF SPANISH SPEAKING WOMEN IN THE USA: IN POLITICS, BUSINESS AND ACADEMIA”

1. INTRODUCTION

“...the full and complete development of a country, the welfare of the world and the cause of peace require the maximum participation of women on equal terms with men in all fields¹”

In 1948, the United Nations General assembly proclaims the Universal Declaration of Human Rights², as a common standard of achievement for all peoples and all nations, to the end that every individual and every organ of society, keeping this Declaration constantly in mind, shall strive by teaching and education to promote respect for these right and freedoms and by progressive measures, national and international, to secure their universal and effective recognition and observance. This recognition for the maximum participation of women in equal conditions, indirectly serves to facilitate the presence of international women leaders supported by international laws.

2. SYNTHESIS

The leadership of contemporary men and women from the Hispanic Community is a tangible reality in the United States of America. In this PhD thesis the life studies of 42 Spanish speaking women leaders in the USA: in politics, business and academia are analysed, looking into the importance in their leadership of Spanish as a heritage language, English as a second language and education. The methodology used to gather the necessary data was the personal interview to 21 of the women leaders using the web based survey platform *SurveyMonkey*, and from the analysis of personal/official documents of the resting 21 women leaders. The results obtained, support the relevance of the chosen domains for the analysis.

A) Objectives

¹ As described in CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), from December 1979. (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>).

² As described in the official documents of the Universal Declaration of Human Rights, from the General Assembly of the United Nations of 1948, dated December 2013.

The main aim was to fill in the current academic knowledge gap, the social transcendence of Spanish speaking woman, in the areas of politics, business and academia. At the same time demonstrating how relevant are the four domains analysed in the current study; namely: Spanish as heritage language, English as a second language an integrating factor in the USA, and Education as a Human right and gateway to leadership.

Moreover, it was attempted to provide proven evidence to the younger generations, in particular to the Hispanic women in the USA, endorsed by the memorable phrase from the leader Dolores Huerta, *Yes we can!*

B) Results from the analysis of the 42 woman leaders

In the next few paragraphs, there is a brief overview of the results obtained in the current investigation, from the responses provided by the 21 woman leaders in this study, as well as, from the personal documents of the other 21 women leaders also included in the study.

Assessing the leadership role they represent, in question 22, the 17 women leaders that assume their role (94,12%), consider the popular inspiration or “charisma” as one of the benefits provided to the Hispanic Community, with 16 of them considering it an essential part of leadership. All the other 21 women leaders studied through the use of official documents concur with the same opinion (100%).

Evaluating the importance of the Spanish language in their lives and leadership, they unanimously considered it that way (100%), as well as for the other 21 women leaders studied through the use of official documents. In question 24 it was further analysed the benefits of conserving the Spanish language, in regards to identity (100%), culture (95%), relationships with other Hispanics (90,48%) and, the economic and professional development (85,71%).

There was single exception from Dr. Ellen Ochoa³ that recognized not having been able to conserve the Spanish language, since it was not well seen during her infancy.

³ *op.cit.*: As described in the transcription of the interview done to Ellen Ochoa by the students of Scholastic.com during the month of Hispanic Leaders in the USA year 1999 Hispanic Heritage Month from October 1999. (<http://teacher.scholastic.com/activities/hispanic/ochoascript.htm>).

The importance of fluently speaking English as a second language, shows the following percentages from corresponding question 27; 66, 67% versus 33, 33%, consider it indispensable for the professional and social development.

There is unanimous agreement (100%) on the need for education as seen from the responses to question 28; considered by all women leaders as essential for the personal and professional development, as recognized on article 26, of the United Nations Universal Declaration of Human Rights⁴.

C) Conclusions

The 42 Hispanic women leaders in the USA from the current study, emphasize as critical aspects that had facilitated their role: education as a fundamental international human right and key for their personal and professional success, Spanish language as a mother tongue and its importance in the fields of academia, politics, business, and social; considering English as a “key to economic success”.

The different variables chosen and analysed in the present study, provide accuracy to the results obtained, such as the importance of family and personal idols, interculturality as an integrating element in the Hispanic world in the USA and, the acculturation and bilingualism as key aspects for social, professional and economic prosperity. In addition, other important variables include; the value of being immigrant or daughter of immigrants, -independently of the generational position occupied-, the solidarity with women leaders, and women in general, -specially if they are Hispanic-, becoming examples to follow for the access to education or professional development. Other important variables include, the discrimination of women in the USA, and in particular if they are Hispanic, independently of their social, economic and professional roll, to finish with the acceptance of Hispanic women leaders as social references and, in the North American society, being women of a social minority which is currently a majority.

⁴ As stated in the United Nations Universal Declaration of Human Rights, from December 10, 1948, and published in article from May 26, 2016. (<http://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>).

RESUMEN EN ESPAÑOL

“LIDERAZGO DE LA MUJER HISPANOHABLANTE EN EE.UU.: EN LA POLÍTICA, EN LA EMPRESA Y EN LA ACADEMIA”

1. INTRODUCCIÓN

“...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”.⁵

En 1948 la Asamblea General de Naciones Unidas proclama la Declaración Universal de Derechos Humanos⁶, ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, para que los individuos e instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, asegurando con medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos. Dicho reconocimiento hacia la participación máxima de la mujer en igualdad de condiciones, expone implícitamente el espacio del liderazgo femenino internacional, a través de las medidas de derecho internacional.

2. SÍNTESIS

El liderazgo de los hombres y mujeres contemporáneos de la Comunidad Hispana es una realidad patente en los Estados Unidos de América. En la presente investigación, se analizan los estudios de vida de 42 lideresas hispanohablantes en EE.UU.: en la política, la empresa y la academia, analizando la importancia en su liderazgo, del español como lengua de herencia, el inglés como segunda lengua, y la educación. La metodología aplicada en la obtención de resultados fue la encuesta personal a 21 de las lideresas a través de la plataforma *Survey Monkey*, y el estudio de documentos personales-oficiales de las 21 restantes. Los resultados obtenidos avalan la relevancia de las tres variables destacadas.

⁵ Así se describe en CEDAW (Convención para la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres) de diciembre de 1979. (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>).

⁶ Así se describe en los documentos oficiales de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1948 de diciembre de 2013. (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>).

A) Objetivos

Se ha pretendido aportar en el vacío académico existente, la importancia social de la mujer hispanohablante en EE.UU. en los ámbitos de la política, la empresa y la academia; demostrando cómo de relevantes son las cuatro variables analizadas en el presente estudio académico: Liderazgo, Español como lengua de herencia, Inglés como segunda lengua y elemento integrador en EE.UU. y Educación como Derecho Humano y llave de acceso al liderazgo.

Se quería entregar un testigo a las jóvenes generaciones, en particular a las mujeres hispanas en EE.UU., avalado por la memorable frase de la lideresa Dolores Huerta, ¡Sí se puede!

B) Resultados relacionados de las 42 lideresas

Se expone a continuación un breve resumen de los resultados obtenidos en la presente investigación, a través de las respuestas dadas por las 21 lideresas entrevistadas, así como de las 21 lideresas investigadas por documentos personales.

En cuanto a la importancia de la variable del liderazgo, referido en la pregunta 22, se asume por 17 lideresas identificadas con su papel de líderes (94,12%), considerando la inspiración popular o “carisma”, uno de los beneficios aportados a la Comunidad Hispana; 16 de ellas, lo califican esencial en el liderazgo. Las 21 lideresas estudiadas a través de los documentos personales, asienten en un 100% con la afirmación anterior.

Respecto a la importancia de la variable del español en sus vidas y en su liderazgo, responden las entrevistadas a la pregunta 23 unánimemente (100%); al igual que las 21 lideresas estudiadas por documentos oficiales. Se matizaba en la pregunta 24 los beneficios de conservar el español; en relación a la identidad (100%); la cultura (95,24%); las relaciones con otros hispanos (90,48%) y el desarrollo económico y profesional (85,71).

Hubo una excepción, la Dra. Ellen Ochoa⁷, que reconoció no haber podido conservar el español como lengua de herencia, al no estar bien visto en su infancia.

⁷ op.cit.: Así se describe en la transcripción de la entrevista realizada a Ellen Ochoa por los estudiantes de Scholastic.com en el mes de los Líderes Hispanos en USA el año 1999 Hispanic Heritage Month de octubre de 1999. (<http://teacher.scholastic.com/activities/hispanic/ochosascript.htm>).

La relevancia del dominio del inglés como segunda lengua, en opinión de las lideresas entrevistadas expone los siguientes resultados en la pregunta 27: 66,67%, frente a un 33,33%, lo considera esencial para el desarrollo profesional y social.

Terminando con un reconocimiento unánime (100%) la necesidad de la educación, en la pregunta 28; esencial en el desarrollo personal y profesional, como lo reconoce el artículo 26 de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de Naciones Unidas⁸.

C) Conclusiones

Las 42 lideresas hispanas en EE.UU. objeto del presente estudio académico, determinan como elementos facilitadores de su rol: la educación como derecho humano internacional y llave de acceso al desarrollo personal y profesional; el español como lengua de herencia y su importancia en ámbitos académicos, políticos, empresariales y sociales; reconociendo el dominio del inglés la “llave económica”.

Las sub-variables presentadas y estudiadas simultáneamente en la presente investigación, aportan exactitud a la fiabilidad de los resultados obtenidos. La importancia de la familia y de los ídolos personales; la interculturalidad como elemento integrador del mundo hispano en EE.UU.; la aculturación y el bilingüismo elementos claves en su ascenso social, profesional y económico; el valor de ser inmigrante o hija de inmigrantes, independientemente del número generacional; la solidaridad de las lideresas con otras mujeres en general y con las hispanas particularmente siendo guías en el acceso educativo, o el desarrollo profesional; la discriminación de las mujeres en EE.UU. y en particular de las mujeres hispanas, independientemente del rol social, económico y profesional, para terminar con la función y aceptación de las lideresas hispanas en cuanto a referentes sociales en la sociedad norteamericana, siendo mujeres pertenecientes a una minoría social, hoy mayoritaria.

⁸ Así consta en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobada el 10 de diciembre de 1948*, en su artículo 26 de mayo de 2016. (<http://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>).

I. INTRODUCCIÓN:

“EL LIDERAZGO DE LA MUJER HISPANOHABLANTE EN EE.UU: EN LA POLÍTICA, EN LA EMPRESA Y EN LA ACADEMIA”

1. DATOS HISTÓRICOS

A) La Declaración Universal de los Derechos Humanos

“...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”.⁹

En 1948 la Asamblea General de Naciones Unidas proclama la Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁰ como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una

⁹ Así se describe en CEDAW (Convención para la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres) de diciembre de 1979. (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>).

¹⁰ Así se describe en los documentos oficiales de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1948 de diciembre de 2013. (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>).

persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo, o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

La finalidad de los artículos expuestos, vislumbran el aval de la equidad entre los derechos del hombre y de la mujer, como un primer paso en el acceso femenino a la carrera profesional, así como a su posibilidad de ascenso y liderazgo en los mismos campos reconocidos para el hombre, evitando cualquier limitación, tal y como reza el texto citado, observado y presentado por Eleanor Roosevelt¹¹.



Foto 1 – Eleanor Roosevelt, esposa del Presidente de los Estados Unidos

Eleanor Roosevelt, esposa del Presidente de los Estados Unidos Franklin Delano Roosevelt, sujetando un cartel que contiene el texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, traducido al español. Colaboró estrechamente en la redacción de dicha Declaración Universal, en 1948. Fuente: Organización Naciones Unidas. (<http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>).

La consideración que la Carta de los Derechos Humanos establece hacia la protección de la dignidad e igualdad humanas, representados por un sistema de normas o reglas de conducta que determinen como ha de comportarse la sociedad, al declarar que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el respeto a la dignidad intrínseca, así como a la igualdad de todos los miembros de la familia humana (hombres

¹¹ La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el documento más traducido en todo el mundo según el Libro Guinness de los Récords y disponible actualmente en 375 idiomas como se expone en el servicio oficial de documentación de Naciones Unidas de diciembre de 2013. (<http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>).

y mujeres) conlleva a promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad...”¹². Es por ello, que al producirse situaciones discriminatorias en los que el orden jurídico no es capaz de reparar la distinción injustificada, será el Derecho Internacional de los Derechos Humanos los que aprovechando su extenso principio de subsidiariedad y complementariedad legitimarán su aplicación a través de sus reglamentaciones e instituciones, siempre que los derechos nacionales no puedan o quieran resolver la negativa al disfrute o ejercicio de un derecho por parte de alguien sometido a la jurisdicción de un Estado determinado .

La exposición de la anterior declaración de derechos, fue considerada en la presente investigación académica como garantía normativa de referencia en el tema de estudio, al reconocer el ejercicio de los derechos otorgados a la mujer, para su desarrollo personal y profesional, independientemente del lugar de origen o residencia, raza, o religión. Consecuentemente cualquier mujer del mundo podría cumplir los requisitos necesarios que le permitieran alcanzar el liderazgo, independientemente de su lugar de origen o residencia, tal y como se indicaba en el párrafo anterior.

B) Mujeres relevantes norteamericanas en la consecución de la igualdad femenina

Quiere también hacerse una breve mención a la Declaración de Seneca Falls y a las mujeres norteamericanas que hicieron posible la conquista de los derechos e igualdades de sus semejantes, siendo el origen del liderazgo femenino norteamericano a través de la participación organizada de los grupos antiesclavistas, lo que sirvió para lanzarse a la arena pública¹³, reflexionando desde su limitada esfera doméstica donde se encontraban¹⁴. Lucrecia Mott y Elisabeth Cady Stanton, sufragistas de fama internacional convocaron la convención de Seneca Falls el 19 de julio de 1848 con el fin de intensificar la campaña por el reconocimiento de sus derechos¹⁵. Fue entonces cuando se aprobó y

¹² PECES BARBA, GREGORIO (1991).: *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General*, Ed. Eudema, Madrid, pág.20.

¹³ AMORÓS, C.; “Historia de la Teoría Feminista “en *Mujeres en Red. El periódico feminista*, 2005, pág. 73. (<http://www.mujaresenred.net/spip.php?article436>).

¹⁴ NUÑO GOMES, LAURA (1999): *Mujeres: de lo privado a lo público*. Ed Tecnos. Madrid, pág. 45.

¹⁵ El manifiesto de Seneca Falls, así se describe en *The American Treasures of the Library of Congress*, de julio de 2010. (<http://www.loc.gov/exhibits/treasures/trr040.html>).

consensuó la Declaración de Seneca Falls, uno de los textos básicos del sufragismo americano. Un sufragio para las mujeres que se identifica con el sufragio afroamericano (libertad de las minorías), continuando la estrecha colaboración con el movimiento abolicionista del que eran también promotoras. En el documento de Seneca Falls, las mujeres se enfrentaban a las restricciones políticas que les impedían votar, presentarse a las elecciones, ocupar cargos públicos a partidos políticos o asistir a reuniones.

Foto 2 - Elizabeth Cady Stanton y Lucrecia (Coffin) Mott

Elizabeth Cady Stanton y Lucrecia (Coffin) Mott. Líderes Sufragistas Norteamericanas. Fuente. Rights for women: The Suffrage Movement and Its Leaders. (<https://www.nwhm.org/online-exhibits/rightsforwomen/SenecaFalls.html>).



Foto 3 - La Primera Convención sobre los Derechos Civiles

La Primera Convención sobre los Derechos Civiles y Políticos de las Mujeres, Seneca Falls, NY 19, 20, 1848. Fuente. The American Treasures of the Library of Congress. El Manifiesto de Seneca Falls. (<http://www.loc.gov/exhibits/treasures/trr040.html>).

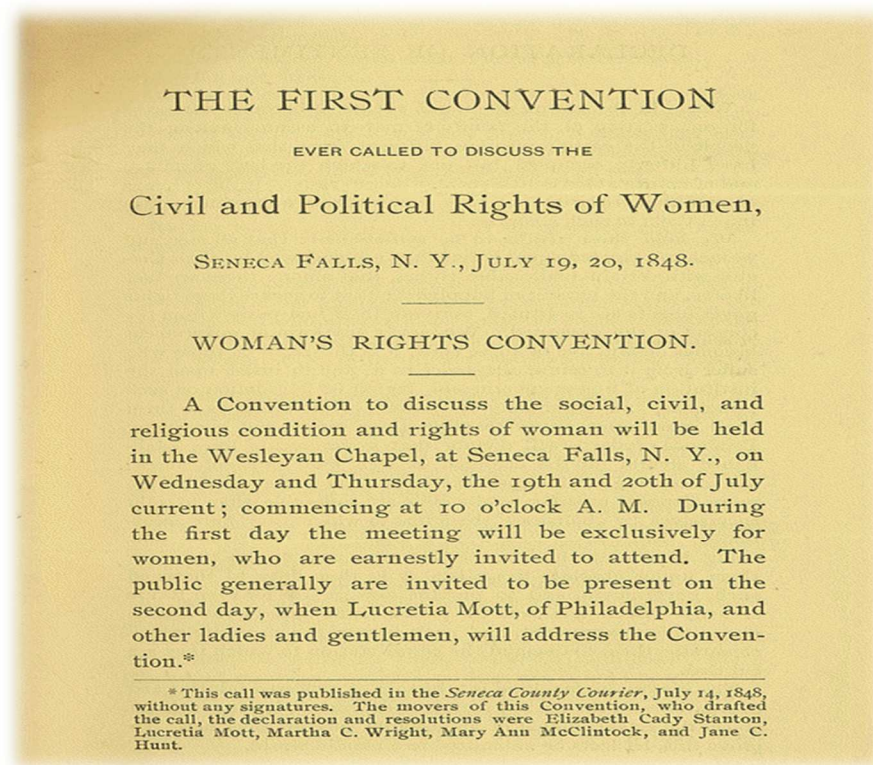


Foto 4 - Elizabeth Cady Stanton (1815-1902): "Declaration of Sentiments"

Elizabeth Cady Stanton (1815-1902): Our roll of honor, signatures to the "Declaration of Sentiments" Set Forth by the First Woman's Rights Convention held at Seneca Falls, New York, July 19-20, 1848. Fuente. American Treasures of the Library of Congress. (<http://www.loc.gov/exhibits/treasures/trr040.html>).

*This card was issued for the celebration
held at Seneca Falls in 1988 and
is added to this book by Harriet Sturges Plak*

Our Roll of Honor

Containing all the
Signatures to the "Declaration of Sentiments"

Set Forth by the First

Woman's Rights Convention,

held at

Seneca Falls, New York

July 19-20, 1848

LADIES:

Lucretia Mott
Harriet Cady Eaton
Margaret Pryor
Elizabeth Cady Stanton
Eunice Newton Foote
Mary Ann M'Clintock
Margaret Schooley
Martha C. Wright
Jane C. Hunt
Amy Post
Catherine F. Stebbins
Mary Ann Frink
Lydia Mount
Della Mathews
Catherine C. Paine
Elizabeth W. M'Clintock
Malvina Seymour
Phebe Mosher
Catherine Shaw
Deborah Scott
Sarah Hallowell
Mary M'Clintock
Mary Gilbert

Sophronia Taylor
Cynthia Davis
Hannah Plant
Lucy Jones
Sarah Whitney
Mary H. Hallowell
Elizabeth Conklin
Sally Pitcher
Mary Conklin
Susan Quinn
Mary S. Mirror
Phebe King
Julia Ann Drake
Charlotte Woodward
Martha Underhill
Dorothy Mathews
Eunice Barker
Sarah R. Woods
Lydia Gild
Sarah Hoffman
Elizabeth Leslie
Martha Ridley

Rachel D. Bonnel
Betsey Tewksbury
Rhoda Palmer
Margaret Jenkins
Cynthia Fuller
Mary Martin
P. A. Culvert
Susan R. Doty
Rebecca Race
Sarah A. Mosher
Mary E. Vail
Lucy Spalding
Lovina Latham
Sarah Smith
Eliza Martin
Maria E. Wilbur
Elizabeth D. Smith
Caroline Barker
Ann Porter
Experience Gibbs
Antoinette E. Segur
Hannah J. Latham
Sarah Sisson

GENTLEMEN:

Richard P. Hunt
Samuel D. Tillman
Justin Williams
Elisha Foote
Frederick Douglass
Henry W. Seymour
Henry Seymour
David Spalding
William G. Barker
Elias J. Doty
John Jones

William S. Dell
James Mott
William Burroughs
Robert Smallbridge
Jacob Mathews
Charles L. Hoskins
Thomas M'Clintock
Saron Phillips
Jacob P. Chamberlain
Jonathan Metcalf

Nathan J. Milliken
S. E. Woodworth
Edward F. Underhill
George W. Pryor
Joel Bunker
Isaac VanTassel
Thomas Dell
E. W. Capron
Stephen Shear
Henry Hatley
Azallah Schooley

La Declaración, representa las posiciones feministas de un grupo relativamente extenso de mujeres norteamericanas. Reivindica la igualdad entre el hombre y la mujer. Condena las múltiples discriminaciones a las que está sujeta la mujer. Elabora un

programa de reivindicaciones que constituye la primera alternativa global del feminismo norteamericano, exigiendo: Igualdad de salarios y de opciones laborales, derecho a la posesión y administración de bienes, tener cuentas corrientes propias o abrir negocios, derecho a la libertad y a la participación política, acceso a la educación e igualdad en el matrimonio.

En 1869, Susan B. Anthony y Elisabeth Cady, líderes sufragistas muy significativas, forman la Asociación Nacional Pro-Sufragio de la Mujer, consolidando el esfuerzo de todas las mujeres norteamericanas, logrando en 1918, que la “Enmienda Anthony” y el consenso del Congreso. La entrega de estas visionarias, junto con la consecución de sus logros abrieron las posibilidades de la participación de la mujer en el plano político e histórico en EE.UU, aboliendo la esclavitud, integrando en el primer plano social y político la opinión de las mujeres, independientemente de su origen o etnia. Conferencias, charlas, argumentos socio políticos, como el mostrado en el anuncio de la convocatoria de Susan B. Anthony en Colorado (1877) respaldaron el cambio aprobado en 1918 por el Congreso, y la primera participación electoral femenina en 1920.

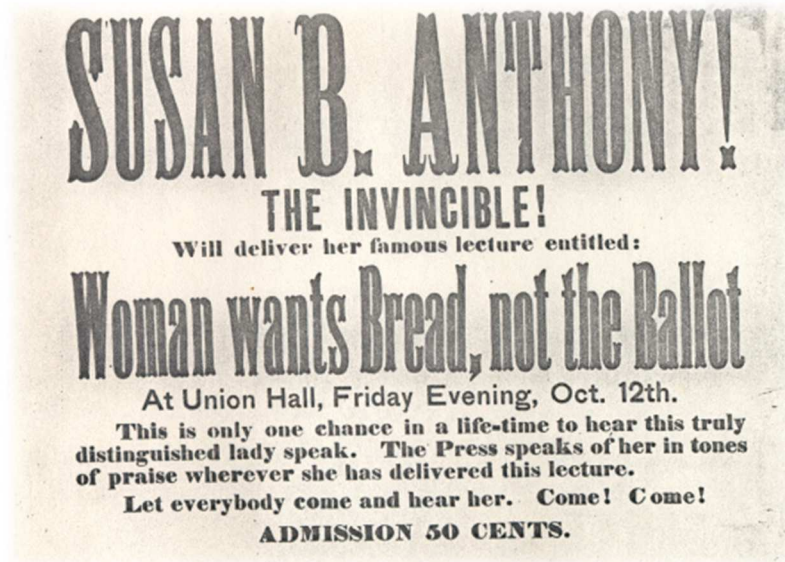
Foto 5 - Susan B. Anthony y Elizabeth Cady Stanton

Susan B. Anthony y Elizabeth Cady Stanton. Fuente. American Treasures of Library of Congress. (<https://www.loc.gov/exhibits/treasures/trr005.html>).



Foto 6 - Anuncio sobre la conferencia de Susan B. Anthony's speech, (12.10.1877)

Anuncio sobre la conferencia de Susan B. Anthony's speech in Boulder, Colorado, 12 October 1877. Fuente. From Susan B. Anthony scrapbook 8, Rare Books Division, Library of Congress. (<http://www.loc.gov/rr/rarebook/coll/016-2.html>).



C) Reconocimientos contemporáneos a las lideresas en Derechos Humanos

Las elecciones de 1920, fueron un hito histórico internacional. Sus protagonistas han querido ser homenajeadas en la actualidad con un proyecto del mismo nivel que su logro. El 20 de abril de 2016¹⁶, el Departamento del Tesoro de EE.UU., se pronunció ante una propuesta iniciada el año anterior, de éxito sin precedentes; el sondeo versaba sobre el cambio de estilo de los billetes norteamericanos; y dicha proposición se aceptó con posterioridad. El resultado conseguido, será incorporar los rostros entre otros de las líderes sufragistas referidas en la presente introducción; serán protagonistas el año 2010 en los billetes de cinco, diez y veinte dólares. Los retratos de Susan B. Anthony, Elizabeth Cady, Lucrecia Mott, sustituirán a los protagonistas actuales; también se incorporará al timbre Eleanor Roosevelt, comprometida en la elaboración, redacción publicación y consolidación de la Carta internacional de los derechos humanos.

¹⁶ The New York Times: Get to know the historical figures on the 5, 10 and 20 dollars bills, de abril de 2016. (<http://www.nytimes.com/2016/04/21/us/mlk-eleanor-roosevelt-susan-anthony.html>).

D) La perspectiva de género

Siguieron necesitándose otras normas¹⁷, se formaron otras convenciones en las que se ampliaron los derechos reconocidos de la mujer. Desde entonces, nació la perspectiva de género, como esa percepción diferente de la realidad, cuando exige que se tengan en cuenta las necesidades específicas del 50 por ciento de la población representada por las mujeres. El logro más visible del género femenino es el de haber colocado el tema de equidad de género y sus necesidades específicas en la agenda de las conferencias de más relieve a nivel internacional. No obstante, la discriminación de la mujer con referencia a la identidad de género¹⁸ sigue siendo una realidad, objeto de las agendas de trabajo de las organizaciones internacionales y de los objetivos del milenio de 2015¹⁹, en los que se siguen determinando el apoyo a la equidad de género como a la promoción de la mujer, no solo para que ocupe los puestos de trabajo relacionados con su formación y experiencia, sino para su incorporación en los puestos de liderazgo político, económico y académico, siendo un tema de haz y envés, por el que se sigue luchando a nivel internacional. Naciones Unidas en la Declaración de los Objetivos del Milenio para 2015, incluyó como tercer logro de los Objetivos del Milenio 2015²⁰ promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer; reconociéndose la paridad de género en la enseñanza primaria, pero continúa la disparidad en niveles superiores tanto en la educación, como en la política y el resto de sectores. Tal situación, conllevó al

¹⁷Así se recoge en la declaración universal de los derechos humanos de 1948 a través de la CEDAW (Convención para la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres de diciembre de 1979). Así se describe en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, declarando internacionalmente inalienables los derechos humanos de la mujer y de la niña, de junio de 1963.

(<http://www.un.org/es/development/devagenda/humanrights.html>).

¹⁸ GAUCHE MARCHETTI, XIMENA (2011).: *Discriminación por sexualidad en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos con especial referencia a la Identidad de género*. Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Derecho.

¹⁹Objetivo del Desarrollo del Milenio UN para 2015. (www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml).

²⁰Objetivos del Desarrollo del Milenio UNPD para 2015. ODM 3. Promover la igualdad entre los géneros y la independencia de la mujer.

(http://www.undp.org/content/undp/es/home/mdgoverview/mdg_goals/mdg3.html).

compromiso adoptado en la agenda para 2030 para el desarrollo sostenible, el 25 de septiembre de 2015 , declarando la equidad de género, objetivo número 5, como esencial entre los 17 adoptados “Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales”, señalaron los Estados en la resolución²¹.



Foto 7 - Poster the Millenium Developement Goals para 2015. MDG3 siglas en inglés, Igualdad *entre los géneros y autonomía para la mujer*

Poster *The Millenium Developement Goals* para 2015. Tercer objetivo del Milenio *MDG3* siglas en inglés, Igualdad entre los géneros y autonomía para la mujer. Fuente. Organización Naciones Unidas. (<http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>).

Foto 8 - Objetivo número 5 Desarrollo de Sostenible Agenda 2030. Igualdad de género y empoderar a las mujeres y a las niñas

Objetivo número 5 Desarrollo de Sostenible Agenda 2030. Igualdad de género y empoderar a las mujeres y a las niñas. Fuente. Organización Naciones Unidas Mujer *UNWomen* en inglés. (<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>).

²¹ Naciones Unidas Mujer *Objetivos Desarrollo Sostenible, número 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas de septiembre de 2015.* (<http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>).

2. FINALIDAD, TEMÁTICA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A) Finalidad

Se ha pretendido cubrir el vacío académico existente respecto a otros estudios realizados sobre la importancia social del liderazgo de la mujer hispana en EE.UU. en la política, la empresa y la academia; analizando específicamente la relevancia en la obtención y permanencia en el rol de las siguientes variables: el español como lengua materna, el inglés como segunda lengua y la educación; sin olvidar el análisis e inclusión de otras variables inherentes a las anteriores con el fin de ofrecer mayor exhaustividad en los resultados obtenidos.

Simultáneamente se quería entregar un testigo a las jóvenes generaciones, en particular a las mujeres hispanas en EE.UU., avalado por la memorable frase de la lideresa Dolores Huerta, ¡Sí se puede!

B) Temática

Dada la experiencia de vida tanto en el área personal como en el campo profesional de la autora del presente estudio durante los 12 años vividos en EE.UU., donde trabajó y estudió simultáneamente, le permitió observar la temática del fenómeno social que se expone en la presente investigación académica. Para ello, se consiguieron las opiniones de un total de mujeres hispanohablantes lideresas (42) residentes en el citado país, quienes han destacado en los campos de la política, la empresa y la academia, declarando la importancia en su rol de líderes de las tres variables principales citadas a continuación: el español como lengua de herencia, el inglés como segunda lengua y la educación; mencionando simultáneamente otras variables surgidas por la casuística del tema de investigación. Los datos se obtuvieron a través de las respuestas dadas en las encuestas biográficas dirigidas a 21 lideresas y en relación a los documentos oficiales-personales de las otras 21 investigadas.

La temática de la investigación, tal y como se ha reiterado a lo largo de la presente introducción dando entrada al título de interés investigador, se refiere al liderazgo de la mujer hispana en EE.UU., dentro de los campos de la política, la empresa y la academia, con tres variables principales que centran la temática y el análisis de los resultados obtenidos: la importancia de la educación como derecho humano internacional considerada llave de acceso al desarrollo profesional y social; la importancia de la lengua de herencia, el español en la investigación, como medio de comunicación con la

Comunidad Hispana, de identidad cultural, así como elemento de desarrollo profesional tanto en las áreas de la política, la empresa o la academia, materializando su valor económicamente como viabilidad de la propia hispanidad, de la fuerza social de la Comunidad Hispana en EE.UU. así como la importancia y utilidad de la interculturalidad, la perteneciendo a dos mundos con los que se puede convivir, creciendo personal y profesionalmente, repercutiendo en un ascenso social en relación con los orígenes de muchas de las lideresas objeto de investigación; otro gran protagonista en la investigación es la necesidad del inglés como segunda lengua, convertida en instrumento de integración social facilitando el acceso académico y profesional, reconociéndose positivamente en el aspecto económico, criticado por algunos sectores como factor negativo de “aculturación”, sin embargo, en la realidad ese puente cultural e idiomático permite acceder a las oportunidades académicas, profesionales y sociales convirtiéndose en elemento portador de la ascensión social deseada. Fueron motivo de análisis la importancia de la familia para cada una de las lideresas, considerando la repercusión positiva de los roles a imitar pertenecientes a la misma; desde madres, abuelas o padres, el pilar familiar ha sido decisivo en su evolución personal así como en la consecución de sus objetivos, mostrando en varios casos la capacidad de superación ante la adversidad de algún miembro de la familia, utilizando como catalizador el ejemplo negativo de los progenitores, potenciando su valía hasta conseguir sus fines, en ocasiones, a través de buscar un referente ajeno a su ámbito familiar o social, con el fin de seguir su patrón, práctica, en ocasiones respaldada por otras mujeres lideresas que ayudan a las más jóvenes a integrarse en el sistema con el fin de seguir avanzando y ocupar en el futuro los niveles de liderazgo que aquellas ya ostentan; propiciando la aceptación de su función ejemplar, a través de la realización de proyectos sociales, académicos, políticos, y empresariales promoviendo la integración de aquellas mujeres pertenecientes a los sectores menos favorecidos, pero ávidas de interés en participar como presente y futuro de mejora, hasta realizar una función ejemplar como las lideresas actuales. sin dejar de exponer como se aporta en el análisis y valoración de datos, así como en las entrevistas y biografías de dichas lideresas los siguientes elementos muy importantes en el desarrollo personal y profesional de las lideresas: el hecho de ser inmigrantes, o hijas de

inmigrantes²², fenómeno concerniente a varios ámbitos del derecho Internacional de los profesionales de fenómeno concerniente a varios ámbitos del derecho Internacional de los Derechos Humanos, que si bien no se contempla específicamente en ningún *Corpus* se ampara en un incipiente régimen internacional sobre el mismo que engloba mecanismos, normas e instituciones con el fin de proteger dicha característica a las que se irá remitiendo la investigación a lo largo de su elaboración; tener modelos a seguir en la propia familia, ya sean madres, abuelas, padres...; aprovechar la ayuda recibida institucionalmente o por otros medios para hacer realidad sus logros, devolviendo a la sociedad y a la Comunidad a través de su ayuda e inspirando activamente a otras personas con el fin de mostrarles las posibilidades reales de alcanzar el rol de líderes, beneficiándose del ejercicio de sus responsabilidades a la sociedad, tal y como demuestran las lideresas del presente estudio académico.

El liderazgo de la mujer es un tema actual de ámbito internacional, estudiado desde distintas áreas. Dando prioridad a la equidad en el ejercicio de los derechos, también se analiza en el área de los recursos la forma de dirigir un equipo o participar en la consecución de los objetivos profesionales en el mundo del trabajo, así como reconocer el liderazgo desde el momento en que se cumple el objetivo personal, en el terreno profesional; sin olvidar, la importancia de participar alcanzando las metas propias de una mujer de hoy, si no y también, como perteneciente a una minoría emigrante si bien en la actualidad es la más extensa y una de las más influyentes en la sociedad norteamericana, la Comunidad Hispana.

C) Objetivos

El objetivo de la presente investigación ha sido integrar el vacío académico existente en relación a la importancia social en general del liderazgo de la mujer hispana en EE.UU. en los ámbitos de la política, la empresa y la academia; mostrando la relevancia en su consecución de las tres variables elegidas específicamente: el español como lengua de herencia, el inglés como segunda lengua, y la educación; analizando simultáneamente y en su totalidad el resto de las variables surgidas a lo largo del estudio

²² AMNESTY INTERNATIONAL PUBLICATIONS (2006).: *Vivir en las sombras. Una introducción a los derechos humanos de todas las personas migrantes*, Ed. Amnistía Internacional (EDAI), Madrid, págs. 16 y ss.

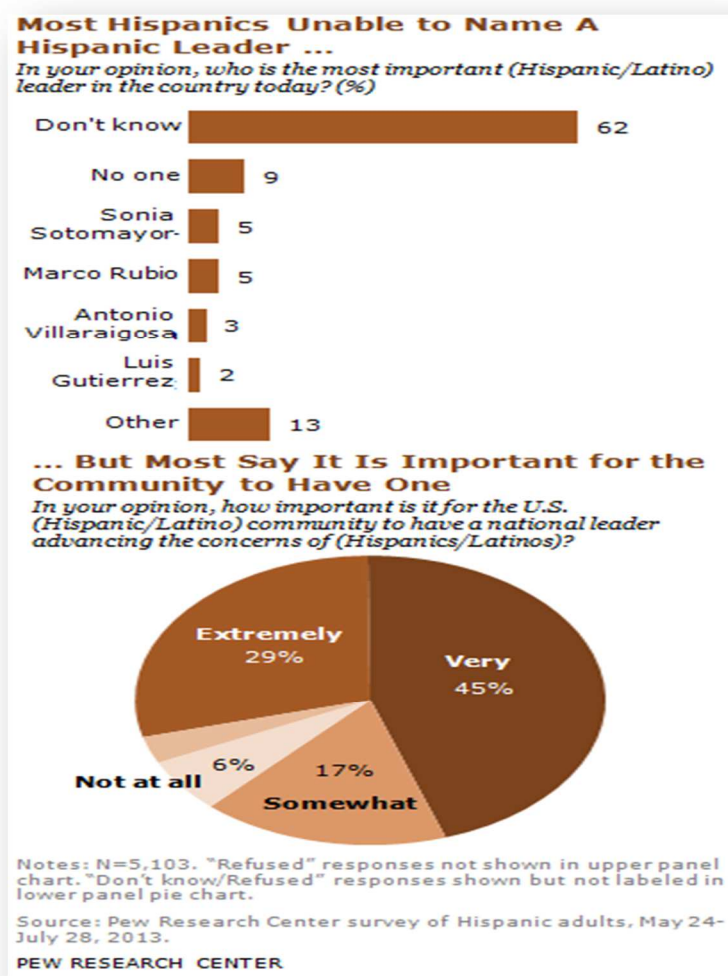
académico. Al inicio del mismo se intentaron recabar otras investigaciones similares con el fin de continuar desarrollando el campo investigado. Se obtuvieron algunas fuentes bibliográficas de amplio marco, un ejemplo es la publicación de notables mujeres hispanas americanas en EE.UU.²³ con una vasta representación de las mismas y de gran valor testimonial, sin embargo, en la presente investigación se querían añadir otras lideresas hispanohablantes contemporáneas dando relevancia a los tres dominios anteriormente citados, consiguiendo el valor testimonial a través de las respuestas de las 21 lideresas entrevistadas personalmente. El mismo matiz se quiso dar al estudio realizado a través de los documentos personales de las otras 21 lideresas integrantes de la investigación, centrándose en las tres variables citadas repetidamente.

Se consideró como dato relevante desde el principio del presente estudio la información aportada por el artículo del Pew Hispanic Research Center “*Who is the Most Important Latino Leader in the Country Today? The job is open!*”²⁴

²³AA.VV.: *Notable Hispanic American Women*, 1a ed., Telgen, D. y Kamp Jim., Ed. Gale Research, Inc, Michigan, 1993, págs. 7y ss.

²⁴ TAYLOR, P. y LÓPEZ, M.H.: “Who is the Most Important Latino Leader in the Country Today?” en *Pew Hispanic Center*, 2010. (<http://www.pewhispanic.org/2010/11/15/national-latino-leader-the-job-is-open/>).

Gráfica 1 - Descripción inferencial. Hispanic Leadership: Unable to Name a Hispanic Leader, but most say is important for the Community to have one. Fuente. Pew Research Center. (<http://www.pewhispanic.org/2013/10/22/three-fourths-of-hispanics-say-their-community-needs-a-leader/>).



El Centro Oficial de Investigación de los Estados Unidos de Norteamérica, el cual a través del Departamento dedicado al estudio estadístico de la realidad social estadounidense en general y de la hispana en particular denominado *Pew Hispanic Research Center*, realizó una encuesta a hispanos residentes en Estados Unidos de América, entre el 24 de mayo y el 28 de julio de 2013 con el fin de nominar a uno de los líderes sociales del momento como representante líder de la Comunidad Hispana. Dicha nominación se había considerado muy importante por un 45% de los entrevistados y extremadamente importante un 29%, repartiéndose los otros porcentajes entre otras opiniones, tal y como expone la figura a continuación. El primer nombre facilitado precedido de un 62% sin decidir, fue el de la honorable Sonia Sotomayor, lideresa también objeto de estudio en la presente investigación académica, denotando la

importancia reconocida a su figura como representante de una Comunidad; a la que siguieron Marco Rubio, Antonio Villaraigosa y Luis Gutiérrez. Sin embargo, no existió una declaración unánime tal y como se expuso a través de los resultados del *Pew Research Center*.

Ya iniciada la presente investigación académica, se sucedieron otros estudios del Pew Hispanic Research Center “*The Hispanics-Latinos need a Leader, however most of them can not Name one*”²⁵ reflejando el interés por parte de la Comunidad Hispana de seguir buscando la-el representante de la totalidad; tarea complicada por reflejar un mosaico de culturas, acentos, países, y grupos con distintas raíces e identidades; si bien simultáneamente, reclaman el ejercicio de los derechos de cada uno de ellos protegiéndose como una colectividad, es decir, como la Comunidad a la que representan y pertenecen. Dicha opinión se argumentó con un año de antelación en la entrevista sobre identidad y etnicidad concedida al *Pew Research Center* por Janeth Murguía²⁶, lideresa que forma parte de la presente investigación académica en el grupo estudiado a través de los documentos personales-oficiales, quien es Directora Ejecutiva y Presidente del Consejo Nacional de La Raza en inglés *National Council of La Raza – NCLR*, la cual, subraya la complejidad de la cultura hispana por su riqueza humana y cultural, tanto en sus países de origen, como en EE.UU. Sin embargo, expone que la variedad no implica aislamiento, muy al contrario, representa la conexión entre los intereses comunes, los derechos de todos y cada uno en EE.UU. Un ataque a cualquier grupo es un ataque a “todos nosotros”, declara la activista Murguía, refiriéndose a la elocuente cita del líder *Dr. Martin Luther King, Jr.* Todos los hispanos, prosigue la CEO del *National Council of La Raza*, hemos de seguir conectados y trabajar para conseguirlo. Con esa unión lograremos los cambios de política necesarios para avanzar en la propia Comunidad Hispana y en la sociedad norteamericana.

Hasta la fecha, no han surgido otras encuestas que aporten datos diferentes a los referidos anteriormente; sin embargo, la presente investigación se hace eco de la realidad

²⁵ LOPEZ, M.H.: “*Three-fourths of Hispanics say their Community needs a Leader. However, most latinos can not Name one*”, 2013. (<http://www.pewhispanic.org/2013/10/22/three-fourths-of-hispanics-say-their-community-needs-a-leader/>).

²⁶op. cit.: Janet Murguía, CEO and President of National Council of La Raza NCLR en la entrevista concedida al *Pew Research Center* sobre la identidad de los hispanos en USA de mayo de 2012. (<http://www.pewhispanic.org/2012/05/31/janet-murguia-diverse-identities-but-much-common-ground/>).

social actual, el aumento de los líderes hispanos, hombres y mujeres en EE.UU. tal y como se ha expuesto anteriormente, incidiendo particularmente en el liderazgo de las mujeres hispanas como pertenecientes a la minoría mayoritaria de EE.UU., exponiendo a través de los datos, independientemente del método aplicado para la consecución de los mismos, una pluralidad de 42 lideresas quienes avalan ¡ Sí se puede !, conservando su lengua de herencia como lazo de unión a la riqueza histórico cultural de sus orígenes, dominando el inglés como segunda lengua y elemento de integración en el mundo norteamericano, aprovechando la educación como herramienta de inicio y consolidación de liderazgo en las tres áreas de las que forman parte: la política, la empresa y la academia, tal y como se expone a continuación, exponiendo la razón de dichos dominios.

3. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

A) Justificación

Se han utilizado como elementos de investigación académica los documentos y páginas oficiales publicados en relación a su desarrollo personal, profesional y social; deduciendo de ambas fuentes, reconocidos metodológicamente como elementos de estudio académico, la unanimidad de su situación actual, siendo avales de liderazgo de la mujer hispana en Norteamérica, ocupando puestos representativos en los tres sectores motivos de la investigación: la política, la empresa y la academia. Han llegado a ser líderes, independientemente de su condición de mujer, de su origen como inmigrante de primera, segunda o tercera generación, considerando el español como su lengua de herencia, reconociendo simultáneamente la inclusión del inglés, como elemento de integración desde el punto de vista personal y socio profesional, considerando a la educación como la llave imprescindible para el éxito. El porqué de la consideración más específica de los tres variables: español como lengua de herencia, inglés como segunda lengua y educación responde a una reflexión profunda sobre su relevancia académica y social, en la trayectoria personal y profesional como llaves de acceso al liderazgo por parte de las 42 lideresas investigadas académicamente. A través de las respuestas de las 21 lideresas entrevistadas personalmente, se obtiene una información pormenorizada en relación tanto con la importancia como con la utilidad de los tres dominios a lo largo de todas las facetas de su vida, constatándose la misma opinión a través del testimonio manifestado en los documentos personales y oficiales de las otras 21 lideresas, quienes asienten en otorgar y reconocerles un protagonismo esencial en la consecución de su liderazgo. A efectos de los resultados obtenidos, se otorga a cada uno de los dominios referidos un capítulo

independiente, con la introducción correspondiente y los datos obtenidos como aval. Con independencia de haberse utilizado dos herramientas metodológicas diferentes en el análisis de las 42 lideresas estudiadas, 21 estudiadas a través de la encuesta personal, y las 21 restantes a través de los documentos personales; se consideraron simultáneamente para la obtención de datos y el análisis del estudio otros dominios con el fin de conseguir en los resultados la mayor exhaustividad investigadora. Las variables son: Familia e ídolos. Beneficios y perjuicios por ser mujer. Pertenencia a la Comunidad Hispana, pros y contras.

B) Relevancia

Es ahí, cuando al iniciar la búsqueda activa de publicaciones académicas que ratificaran, enriquecieran o contrarrestaran el proyecto de investigación se observó que a nivel global²⁷, tanto jurídica , sociológica y psicológicamente existe una sólida documentación sobre liderazgo de la mujer, así como sobre las diferencias entre género y liderazgo²⁸ con referentes psicológicos y de recursos humanos sobre la forma de gestionar un puesto de mando²⁹ en jerarquías tan distintas como la política, la empresa y la academia, campos que están dentro de la investigación a realizar. Considerando como muy interesante este material, desde el inicio de la investigación, se ha querido complementarlo con otro más específico académicamente y por el momento se llega a la siguiente evidencia: “la carencia de pluralidad” en publicaciones académicas sobre lideresas hispanas en EE.UU.

Por el contrario, sí se encuentran algunas biografías detalladas , artículos en prestigiosos periódicos o revistas de difusión interamericana y de ámbito internacional, que ensalzan y relatan las vidas de algunas de esas mujeres latinoamericanas que han llegado a ser líderes en los campos de la investigación académica, y de otras que actualmente cosechan dichos éxitos augurando un futuro prometedor para las jóvenes que

²⁷AA.VV.: *Global Staffing*, 1st. edition, Hugh Scullion, and David G. Collins, Ed. Routledge, New York, 2006, pág.178.

²⁸AA.VV.: *Worldly Leadership: Alternative Wisdoms for a Complex World*, 1st. edition, Sharon Turnbull, Peter Case, Gareth Edwards and Doris Schedlitzki, Ed. Palgrave McMillan, New York, 2012, págs. 52-67.

²⁹ POWELL, N. GARY (1999).: *Handbook of Gender at Work*, Ed.Sage Publications, Thousand Oaks, págs.453-460.

quieran saber los orígenes, la evolución y la historia de dichas pioneras que con su liderazgo las animan a perpetuar esa imagen nueva y alentadora de la mujer hispana en EEUU.

En el contexto de la relevancia investigadora del tema, surgieron otros elementos y conceptos de estudio relacionados con los centrales; la hispanidad en los Estados Unidos de América; el fenómeno de la integración hispana; la convivencia del inglés y del español en los tres dominios profesionales a los que pertenecen las lideresas, la educación a pesar de las restricciones legales para las minorías, la “aculturación”, sin olvidar el papel de la mujer norteamericana o residente en EE.UU. en posiciones de liderazgo, y en concreto, el papel de la mujer hispana a dichos niveles, teniendo en cuenta su pertenencia a la minoría mayoritaria de dicho país.

C) Política, empresa y academia: el por qué de los tres dominios en el presente estudio académico

El por qué y la utilidad de los tres dominios en los que se han buscado lideresas hispanas en EE.UU., tienen un origen social; al considerarlos pilares fundamentales en los principios y el desarrollo de un País. La definición del Diccionario de la Real Academia de la Lengua española, en relación a cada dominio, aclara el contenido de cada uno de ellos.

En relación a la política³⁰, considera:

- 8. f. Actividad de quienes rigen o aspiran a regir los asuntos públicos.*
- 9. f. Actividad del ciudadano cuando interviene en los asuntos públicos con su opinión, con su voto, o de cualquier otro modo.*

En relación a la empresa³¹, considera:

- 1. f. Acción o tarea que entraña dificultad y cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo.*

³⁰ Real Academia de la Lengua Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Consultado el 20 de febrero de 2016. (<http://dle.rae.es/?id=Ta2HMYR>).

³¹ *Íbidem.* (<http://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg>).

³¹ *Íbidem.* (<http://dle.rae.es/?id=0FhRgFA>).

2. f. Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

En relación a la academia³², considera:

1. f. Sociedad científica, literaria o artística establecida con autoridad pública.

5. f. Establecimiento docente, público o privado, de carácter profesional, artístico, técnico, o simplemente práctico.

Tanto aspirar a regir los asuntos públicos como intervenir en los mismos a través de cualquier otro modo, comporta uno de los objetivos máximos de cualquier ciudadano a sentirse parte no solo de su País, también de las instituciones que proveen las directrices, medios y soluciones con el fin de proporcionar un mejor servicio a los ciudadanos, así como a las demás personas que por uno u otro motivo residan en el mismo. El acceso igualitario a las instituciones de gobierno, independientemente de los orígenes de los ciudadanos, proporciona un beneficio social, jurídico y económico incalculable, incorporando el principio de igualdad a través de la integración de los ciudadanos en los órganos de gobierno, consiguiendo tener presente la voz de todos. Por ello, se pensó en la presente investigación aportar algunos de los nombres correspondientes a las lideresas hispanas contemporáneas, pertenecientes a las instituciones públicas del Estado de EE.UU., como muestra de su capacidad de liderazgo por el hecho de haber podido acceder a dichos puestos, sin olvidar dejar patente la connotación social así como el beneficio de igual ámbito no solo a nivel de su Comunidad, también a nivel internacional en cuanto a la gran aportación social obtenida por la consideración e integración de las minorías a cualquier nivel, tal y como refleja la nutrida lista de lideresas hispanas presentadas en la presente investigación pertenecientes a la política.

La vinculación de las lideresas hispanas al mundo empresarial, determina un gran beneficio económico y social tanto para las empresarias en sí, como para las medianas y pequeñas empresas constituidas, representando el soporte económico

nacional para EE.UU. En California, las empresas hispanas dirigidas por mujeres son uno de los iconos económicos del Estado, con la particularidad de potenciar a nivel nacional e internacional los productos propios de la región, de sus países de orígenes y combinar el “idioma de mercado”³³ con “la lengua de herencia”, es decir el español; logrando con dicha exposición un gran eco social en la Comunidad, y múltiples beneficios de todo ámbito.

La academia, ha sido otro dominio dónde las lideresas hispanas han colaborado de manera ejemplar, a través de la investigación, la enseñanza, las publicaciones y siempre solidarias siendo guía a los-las que las querían emular incorporándose como parte activa a las instituciones académicas. Sus investigaciones sobre “la lengua de herencia”, su integración en el uso del inglés como segunda lengua, la participación a cualquier nivel académico han permitido que muchos estudiantes hispanos, independientemente de su edad o condición social, hayan accedido y evolucionado en la mencionada área, hasta poder trabajar en instituciones académicas de distinta relevancia a lo largo de EE.UU. Será a lo largo de la lectura del presente estudio académico donde se avalará la elección de los tres dominios: política, empresa y academia, al considerarse pilares fundamentales de toda sociedad.

4. LAS 42 LIDERESAS OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN Y LOS TRES DOMINIOS A LOS QUE REPRESENTAN: POLÍTICA, EMPRESA Y ACADEMIA

A) Las 21 lideresas investigadas por encuesta personal

A modo de información general, se indica el número de lideresas perteneciente a cada sector elegido; siendo 11 las pertenecientes a la academia, 7 a la empresa y 3 a la política. No se puede facilitar información personal, al haberse pactado el anonimato de las mismas cuando se solicitó su participación desinteresada en las respuestas del cuestionario remitido por la plataforma *Survey Monkey*, tal y como se detalla en el capítulo correspondiente a la Metodología de la presente investigación. No obstante, a pesar de la minuciosa información expuesta en el análisis de datos en relación con cada

³³ BOURDIEU, P. (1999): *Language and symbolic power*, Ed. Harvard University Press, Cambridge, MA, págs. 20 a 80.

respuesta facilitada por las entrevistadas, se puede manifestar unánimemente las siguientes opiniones sobre los tres dominios investigados.

Las 11 lideresas pertenecientes a la academia, son emigrantes de primera o segunda generación, han desarrollado su carrera profesional en distintos ámbitos universitarios de los Estados Unidos de América. Declaran unánimemente la importancia esencial del español como lengua de herencia en su desarrollo social, profesional y económico. Respecto al inglés como segunda lengua, refieren la necesidad de su dominio, dependiendo de ello la integración social en EE.UU. La educación, es considerada llave de acceso y permanencia al liderazgo.

Las 7 lideresas empresarias, pertenecientes a los ámbitos de las editoriales y publicaciones de prensa, salud pública, cine, televisión y otros medios de comunicación, son también emigrantes de primera o segunda generación, han desarrollado su carrera profesional a lo largo de diferentes estados de la geografía norteamericana. Han considerado esenciales para su liderazgo el dominio del español como lengua de herencia y el inglés como segunda lengua, al igual que las anteriormente mencionadas. En relación a la educación le otorgan también la autoría del acceso y permanencia en el liderazgo.

Las 3 lideresas pertenecientes a la política, dos de ellas desarrollan su carrera en organismos internacionales, y la tercera en el ámbito jurídico de inmigración, son al igual que las previas emigrantes de primera o segunda generación. Coinciden con sus análogas en reconocer al español como lengua de herencia y al inglés como segunda la relevancia clave en la consecución de su desarrollo social, profesional y económico; al que no hubieran llegado sin la educación pertinente.

B) Las 21 lideresas investigadas por documentos personales

Las lideresas clasificadas en los subsiguientes apartados en función del campo profesional al que pertenecen, emigrantes de primera o segunda generación como sus compañeras de terna entrevistadas personalmente, exponen las mismas opiniones al considerar la importancia del español como lengua materna, el inglés como segunda lengua en cuanto elemento facilitador de integración hacia el liderazgo, y la educación, base esencial en el inicio, permanencia y evolución a lo largo del camino del liderazgo.

9 en el campo de la política: 1. Sonia Sotomayor, Jueza del Tribunal Superior de Justicia de EE.UU. 2. Sylvia García, Senadora del Estado de Texas. 3. Dolores Huerta, cofundadora y primera vicepresidenta emérita del Sindicato de Trabajadores Agrícolas de América (*AFL-CIO*). 4. Hilda L. Solís, Supervisora del Primer Distrito de la ciudad de

Los Ángeles, California. 5. María Elena Durazo, Política social. 6. Susana Martínez, Gobernadora de Nuevo México. 7. Janet Murguia, Presidenta del *National Council of La Raza (NCLR)*. 8. María Contreras – Sweet, Administradora del *Small Business Administration (USB)*. 9. Rosie Gumataotao Rios. Tesorera de EE.UU.

7 en el área empresarial: 1. Linda G. Alvarado, Presidenta y Directora Ejecutiva de Alvarado Construction, Inc., Denver, Colorado. 2. Carolina Herrera, Empresaria internacional. 3. Laura Murillo, Presidenta de la Cámara de Comercio de Houston, TX. 4. Priscilla Lizárraga, *TELACU Education Foundation*, Los Ángeles, California. 5. Nina Vaca, Presidenta y Directora de Pinnacle Group, Dallas, TX. 6. Christy Haubegger, Fundadora de *Latina Magazine Industry*. 7. Ma. Elena Salinas, Univisión. 8. Mónica Lozano. Directora de *U.S. Hispanic Media Inc.*

4 en el sector de la educación: 1. Patricia Gandara, *Co-Director of The Civil Rights Project from the White House, UCLA*. 2. Ellen Ochoa, Astronauta y Directora Del Centro Espacial Lyndon B. Johnson, Houston, TX. 3. Ana Celia Zentella, Pionera en estudios bilingües inglés-español, *Professor Emeritus Ethnic Studies*, U.C. San Diego, California. 4. Celia Ayala, Directora Ejecutiva de *LAUP*, Los Ángeles, California.

5. UNA MUESTRA DE LAS APORTACIONES CONSEGUIDAS

A) Metodología empleada para la obtención de datos

Se enumeran a continuación las herramientas metodológicas utilizadas en el presente estudio académico; desarrollándose detalladamente en el capítulo dedicado con exclusividad a la materia referida, por la importancia otorgada en las investigaciones académicas en general y en la presente en particular.

Encuestas y documentos personales: métodos de investigación y perspectivas generales metodológicas.

Diseño de la encuesta biográfica: La encuesta *on line* como procedimiento de campo. Ética, Calidad, Confidencialidad y Protección de Datos en la encuesta.

Estudio de Caso. Variables. “*Liderazgo de la mujer hispana en USA: en la Política, en la Empresa y en la Academia*”. Lideresa / Mujer / Hispana / Inmigrante / Comunidad. Español como lengua de herencia. Inglés como segunda lengua y llave de integración en EE.UU. Educación como elemento facilitador del liderazgo: Declaración internacional de los derechos humanos. Herramienta de acceso al liderazgo.

B) Una breve muestra de las aportaciones conseguidas

Se expone a continuación una breve muestra de los resultados obtenidos en la presente investigación, a través de las respuestas dadas por las 21 lideresas objeto de estudio, así como por los documentos personales de las 21 lideresas investigadas por dicho medio.

En relación con el rol de liderazgo que representan, en la pregunta 22 de las 33 que contiene el cuestionario remitido, las 17 lideresas que asumen su rol (94,12%), consideran la inspiración popular o “carisma”, uno de los beneficios aportados a la Comunidad Hispana; 16 de ellas, lo califican esencial en el liderazgo. Las 21 lideresas estudiadas a través de los documentos oficiales, asienten en un 100% con la afirmación anterior.

Respecto a la importancia del español en sus vidas y en su liderazgo, responden la pregunta 23 unánimemente (100%); al igual que las 21 lideresas estudiadas por documentos oficiales. Se matizaba en la pregunta 24 de las 33 realizadas, los beneficios de conservar el español; en relación a la identidad (100%); la cultura (95,24%); las relaciones con otros hispanos (90,48%) y el desarrollo económico y profesional (85,71%). Hubo una excepción, la Dra. Ellen Ochoa³⁴, que reconoció no haber podido conservar el español como lengua de herencia, al no estar bien visto en su infancia.

La relevancia del dominio del inglés como segunda lengua, expone los siguientes porcentajes en la pregunta 27; 66,67% frente a un 33,33%, lo considera esencial para el desarrollo profesional y social.

Terminando con un reconocimiento unánime (100%) a la necesidad de la educación, en la pregunta 28; esencial en el desarrollo personal y profesional, como lo reconoce el artículo 26 de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de Naciones Unidas³⁵.

³⁴ *op.cit.*: Así se describe en la transcripción de la entrevista realizada a Ellen Ochoa por los estudiantes de Scholastic.com en el mes de los Líderes Hispanos en USA el año 1999 Hispanic Heritage Month de octubre de 1999. (<http://teacher.scholastic.com/activities/hispanic/ochoascript.htm>).

³⁵ Así consta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobada el 10 de diciembre de 1948, en su artículo 26 de mayo de 2016. (<http://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>).

II. CAPÍTULO PRIMERO: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Supongamos que consideramos el caso de John, un chico de doce años, y supongamos que los antecedentes familiares son de pobreza; su padre era delincuente, su madre le rechazó, su barrio es marginal. Supongamos que el 70% de los muchachos con los mismos antecedentes se hacen delincuentes. ¿Significa esto que hay un 70% de probabilidades de que John sea un delincuente? De modo alguno. John es un ser único; con una herencia genética propia; su experiencia vital es tan solo suya. Su mundo contiene influencias únicas, desconocidas para el estadístico: tal vez una relación afectuosa con cierto profesor o unas palabras juiciosas dichas en alguna ocasión por un vecino. Estos factores pueden ser decisivos y pueden trincar esas probabilidades porcentuales. Éste podrá ser o no un delincuente. Tan solo una comprensión global de su personalidad, de sus circunstancias presentes y futuras, pueden proporcionarnos la base para una predicción segura.

ALLPORT, 1962, pp. 411-412³⁶

1. TRABAJO EMPÍRICO

Las ciencias sociales tienen un objetivo principal en la investigación, independientemente de la parcela de la realidad humana estudiada por cada una, es establecer generalizaciones, que racionalizan, ordenan y limitan sistemáticamente el mundo de la experiencia sensible de cada persona, de la realidad vivida y de la forma en que se reacciona a la sorpresa de cada día, al *continuum* en el que los individuos impredeciblemente actúan. Es cierto que las ciencias sociales han querido seguir el objetivismo de las ciencias naturales, presentar resultados generales sobre el individuo y la sociedad, evitando las experiencias concretas del actor social; sin embargo, es indudable que la parcela socio-cultural se forma por muchos factores y concretamente por las experiencias conscientes de sus individuos, a través de procesos cognitivos y de la relación interactiva recíproca.

Es por ello, que cada uno de los actores sociales tendrán un futuro imprevisible en el desarrollo de la vida, conclusión que se extraerá no solo en la de John, sino, en la de todos los actores sociales analizados, por mucho que afinemos en las escalas de análisis de los factores de comportamiento humanos, porque hay un factor subjetivo

³⁶ Cit. por PUJADAS MUÑOZ, J.J. (2002), *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, pág.41.

incontrolable, dejado a la suerte del destino, conocido coloquialmente como “*libre albedrío*” esencial también en el recuento de datos de los individuos objeto de análisis.

A) Dimensión humanista del análisis académico

Se quiere exponer por tanto, que en cada actor analizado a lo largo de la investigación, las previsiones iniciales son tendenciales y no pueden tener un carácter absoluto. Es por ello que el investigador contempla en los elementos de análisis la dimensión humanista, considerando los códigos socio-culturales, familiares, lingüísticos, étnicos y de contexto territorial, para comprender mejor a cada lideresa desde su origen, así como en la evolución de su historia personal, laboral, cultural y social hasta la consecución de sus objetivos.

A lo largo de la investigación, se ha considerado la importancia de los enfoques humanistas teniéndose en cuenta la revalorización del actor social (individual y colectivo), no tan condicionado por el dato o variable (sin olvidarlos para poder después presentar la estadística y los porcentuales), sino teniendo en cuenta la idiosincrasia de cada lideresa, protagonista individual de sus logros y al mismo tiempo dependiente de la relación social con otros individuos quienes aportaron guía, ejemplo, apoyo en su evolución humana, laboral, sociocultural y comunitaria, convirtiéndose en representantes de un rol social, lingüístico, cultural y comunitario objeto de estudio.

Al mismo tiempo, se han tenido en cuenta los documentos personales, considerando a los mismos como aquellos registros personales que sin motivarse o incentivarse por el investigador, se han encontrado y relacionados con las lideresas objetos de estudio, se ha hecho un extracto del contenido, obteniendo la información pertinente a través de registros biográficos en Internet avalados por las páginas oficiales de sus centros de trabajo, fundaciones a su cargo, e incluso a través de entrevistas personalizadas a las lideresas, publicadas con autorización personal en las redes sociales.

Al recabar dicha información, se cita la opinión del sociólogo británico Ken Plummer quién los presenta de esta manera: <El mundo está abarrotado de documentos personales. La gente lleva diarios, envía cartas, hace fotos, escribe informes, relata biografías, garabatea pintadas, publica sus memorias, escribe cartas a los periódicos, deja notas de suicidio, escribe frases en las tumbas, filma películas, dibuja cuadros, hace música e intenta consignar sus sueños personales. Todas estas expresiones de la vida

personal son lanzadas a millones al mundo, y pueden ser de interés para cualquiera que se preocupe de buscarlas³⁷.

B) Las historias de vida: métodos de investigación y perspectivas generales metodológicas

Las historias de vida expuestas analizadas a través de las encuestas personales y/o por documento persona, han permitido obtener el testimonio de las lideresas en relación a factores determinantes de su historia, desarrollo personal y profesional hasta llegar al momento actual como representantes de su rol.

C) La encuesta: historia y niveles de aplicación académicos

Históricamente la encuesta no estuvo ligada al poder ni a la riqueza, muy al contrario apareció a finales del S.XIX y principios del XX, para investigar los temas de la pobreza y los grupos marginales en los suburbios, a consecuencia de la revolución industrial. También se citan a Karl Marx y a Charles Booth como los pioneros en usarla así como expertos estudiosos sobre la situación socioeconómica de las clases desfavorecidas y el objetivo de paliar la situación de pobreza y marginación existentes³⁸.

Muy resumidamente, se puede decir que la metodología de la encuesta actual ha pasado por diferentes niveles tanto en el tema de campo como en el cuestionario y en la muestra, para llegar a la herramienta metodológica que hoy entendemos como encuesta, ofreciendo una información interesante al respecto, su evolución constante, lo que permite su aplicación en temas dispares así como su adaptación al paso del tiempo. Al principio la encuesta se utilizaba en censos o muestras intencionadas; se centraba en recopilar información objetiva o sobre hechos, sin considerar opiniones o aptitudes; recurría a los informantes y los cuestionarios utilizados se elaboraban con preguntas abiertas. Sin embargo, anteriormente se hacía referencia a la evolución y adaptación de la encuesta a las nuevas corrientes, por ello se estandarizaron y cerraron los cuestionarios surgiendo la corriente de obtener información directamente de la unidad de análisis (personas), si bien siempre se conservarían los expertos para estudios que fueran

³⁷ PLUMMER, KEN (1989): *Los documentos personales*, Ed. Siglo XXI, Madrid, pág. 15.

³⁸ ALVIRA MARTÍN, FRANCISCO (2011): *La Encuesta: una perspectiva general metodológica*, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

específicos. En este punto, la información proporcionada por las unidades de análisis, combina la objetividad con la subjetividad de sus experiencias de vida, opinión, actitudes, creencias y por ello en la presente investigación donde se trabaja sobre relatos de vida, se considera herramienta esencial junto con los documentos personales de los que se hablará más adelante.

a) El porqué del uso de la encuesta en el presente estudio académico

La encuesta tal y como se ha considerado en esta investigación, manifiesta la importancia actual de la información subjetiva, así como la posibilidad de llegar a cada unidad de análisis a través de las nuevas tecnologías e internet, permitiendo llevar a cabo el privilegio de presentar un cuestionario estandarizado, con preguntas abiertas y cerradas, donde la respuesta de cada lideresa le dará vida propia, sin olvidar la importancia social de los datos recopilados, respaldados desde 1948 por la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. No se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía³⁹.

Preguntas y respuestas desde el campo de la igualdad de la mujer, el liderazgo del que son baluarte, la inmigración y pertenencia a una minoría mayoritaria “ser hispanas”, teniendo en cuenta que alguna de ellas son emigrantes de primera generación y otras en otro grado, pero se sienten exponentes de su Comunidad; sin olvidar la importancia de conservar el español como su lengua de herencia, al mismo tiempo que incorporaron el inglés como idioma oficial de EE.UU. para poder seguir su trayectoria de integración, formando parte y beneficiándose de la educación, uno de los principales derechos humanos reconocidos para poderse desarrollar dignamente como seres humanos,

³⁹ Así se describe en la Declaración Universal de Derechos Humanos " Naciones Unidas " de diciembre de 1948. (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>).

ocupando un puesto en la sociedad donde representan su vocación personal y profesional, reflejando su gran responsabilidad como empresarias, políticas o docentes. Con ese fin, esta investigación quiere aportar a través del análisis estadístico de las variables origen de estudio, así como de las surgidas como consecuencia de la interrelación de los campos, las pautas reales que sirvan de guía a otras mujeres en general, y en particular a las jóvenes hispanas, quiénes han de recoger los testigos para en un futuro a corto, medio, o largo plazo, consoliden sus objetivos personales y profesionales pudiendo ser iconos en EE.UU. y en la Comunidad Hispana que representan nacional e internacionalmente.

En la presente investigación académica, se siguió la corriente analítica de la Escuela de Chicago⁴⁰ al valorar la encuesta como herramienta de investigación en los estudios de orientación cualitativa, por utilizarla en los análisis de narraciones biográficas para la investigación con uso *paralelo o biográfico*⁴¹, con el fin de acumular una muestra amplia de encuestas personales, pudiendo realizarse comparaciones, categorizaciones de las informantes, establecer hipótesis a través de las evidencias de las respuestas, consiguiendo simultáneamente, profundizar sobre las interconexiones culturales, los roles sociales de la mujer en la sociedad, los logros de las que hoy son líderes teniendo en cuenta sus orígenes o los de sus antepasados inmediatos pertenecientes a una minoría, negando así la inevitabilidad en la predicción de la conducta humana o de la pertenencia a una clase o rol social y estableciendo generalizaciones sobre un mismo campo de investigación.

b) La deontología y la encuesta biográfica en la presente investigación

Una vez analizados los puntos anteriormente referidos, la investigación alcanza un nivel de relevante importancia, donde deontológicamente se evalúan las situaciones inherentes no solo a la encuesta en general, sino específicamente a la encuesta biográfica⁴² en particular. Por ello, a partir de ahora, es más importante si cabe, tener en cuenta a sus

⁴⁰ULLÁN DE LA ROSA, FRANCISCO JAVIER (2014): *Sociología urbana: De Marx y Engels a las escuelas posmodernas*. Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

⁴¹ op. Cit.: por PUJADAS MUÑOZ, J.J. (2002): *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, pág.52.

⁴² Op.Cit.: por PUJADAS MUÑOZ, J.J. (2002), *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, pág.64.

protagonistas, así como la disposición junto con su voluntad de informar, siendo necesario pactar con los encuestados delimitar a nivel cuasi contractual el alcance de la información que facilitarán y que por otro lado es la esencia de la investigación en la que participan.

Por ello y en primer lugar, se aclarará el uso que se hará de la información prestada así como la finalidad que encierra la misma; el medio a utilizar para conseguir y registrar la información; también el sentido anónimo de los datos que puedan ser identificados por terceras personas, garantizando el anonimato de los participantes, así como de otros sujetos que pueden aparecer a lo largo de las respuestas de la encuesta, y esto hecho extensivo a los lugares, instituciones, etc; y demás datos referidos. Consecuentemente, será de conocimiento de los encuestados las perspectivas de publicación del material obtenido delimitando por parte de cada uno los derechos de autor, cerrando este capítulo con la negociación de las formas de compensación al encuestado que la mayoría de las veces son única y exclusivamente morales, ya que la retribución directa es una práctica obsoleta y sin uso en la actualidad. Por tanto, y tal como se recoge en el párrafo anterior, la ética y la calidad serán dos elementos esenciales en esta herramienta metodológica, respaldadas ambas no sólo por la propia ética del investigador, la relación con el encuestado y la información obtenida; también, por los códigos y guías publicadas por las asociaciones nacionales e internacionales, entre los que se encuentran como más utilizados (Código Internaciona

ICC/ESOMAR Investigación Social)⁴³, referidos por la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal⁴⁴.

⁴³ Así se describe en las últimas versiones de todos los códigos y guías de ESOMAR. Esta publicación puede ser reproducida, distribuida y transmitida bajo la condición de que se realice una atribución adecuada de su autoría mediante la inclusión de la frase “© ESOMAR. ESOMAR publicó el primer Código para la Práctica de la Investigación Social y de Mercados en 1948. A éste le siguieron otros códigos redactados por organismos nacionales y por la Cámara de Comercio Internacional (ICC). En 1976, ESOMAR y ICC decidieron que era preferible tener un código internacional único en lugar de dos códigos diferentes, por lo que al año siguiente, en 1977, se publicó el Código conjunto ICC/ESOMAR. Este documento fue revisado y actualizado en 1986 y en 1994, de modo que la versión actual, que lleva un título ligeramente modificado, es la cuarta edición del Código ICC/ESOMAR. (<http://www.esomar.org/guidelines>).

⁴⁴ Así se describe en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. (<http://www.boe.es/>).

c) Diseño de la encuesta biográfica

En consideración a la investigación objeto del estudio, se pensó en conseguir el testimonio de un número (cuánto más mejor) de lideresas hispanas en EE.UU. dentro de los campos de la política, la empresa y la academia, las cuales al responder la encuesta biográfica, compartirían sus impresiones, experiencias y logros, convirtiendo sus testimonios en guía para las jóvenes actuales, quienes a través de dicha información podrán aunar iniciativas, trabajo y oportunidades, para recoger en un futuro a corto o medio plazo el testigo del liderazgo, y ser ellas también fuente de inspiración a otras mujeres hispanas que quieran ser parte del avance socio profesional. Como consecuencia de mi actividad profesional académica en EE.UU. durante más de una década, y teniendo en cuenta que desde el principio de mi actividad académica el tema de la presente investigación siempre me atrajo, he estado pendiente de cuáles eran las lideresas hispanas en EE.UU. tanto en mi entorno como las que conocía a través de los medios de comunicación. Esto me permitió con el paso de los años, elaborar una lista (mental inicialmente) de cuáles podían ser las potenciales lideresas motivo de investigación académica.

Para conseguir este objetivo se analizó en primer lugar que las lideresas objeto del estudio respondieran al perfil característico y representativo del universo sociocultural, para que la la unidad social estuviera integrada en el medio social analizado. También se consideró que siendo líderes en alguno de los campos seleccionados, habría un porcentaje de las elegidas que no podrían contestar la entrevista biográfica por exceso de ocupación y consecuentemente falta de tiempo. En esos casos, los documentos personales a los que nos hemos referido anteriormente serían la fuente de información, incorporándose a la investigación académica recopilando literalmente.

Actualmente, como ya se ha mencionado en el apartado de documentos personales, las propias lideresas exponen en internet sus historias de vida, a través de entrevistas personales, vídeos, y cualquier otro tipo de documentos biográficos, los cuales han sido considerados en esta investigación para realizar un análisis científico de calidad y al igual que la información obtenida en las encuestas, permiten comprender la trayectoria individual de cada lideresa. Considerando la opinión de Bourdieu⁴⁵ dichas

⁴⁵ BOURDIEU, PIERRE.: “La ilusión biográfica” en *Historia y fuente oral* núm.2, 1989.

trayectorias individuales no se construirán exclusivamente a través de los relatos biográficos en los que cada sujeto se convierte en ideólogo de su propia existencia, por el contrario, comprender cada una de las trayectorias individuales que se presenten en el estudio académico necesita conocer los estados sucesivos en que se han construido y desarrollado, es decir, el total de las relaciones objetivas que unen al sujeto analizado y que lo vinculan a otros agentes sociales. Por ello, para hacer más comprensibles los perfiles de las lideresas objeto de estudio, se ha buscado la diversidad de posiciones en cada uno de los tres campos analizados, con el fin de conseguir una muestra más representativa⁴⁶ .

a) La encuesta on line como procedimiento de campo.

La evolución de los procedimientos de campo hasta los más usados en la actualidad refleja un mundo ocupado y exigente ante la falta de tiempo, así como adaptado a los avances tecnológicos existentes. Así la entrevista personal fue líder frente a la de correo o autoadministrada, y aquella le dio paso a la telefónica que ha sido desbancada por la tecnología moderna digital mientras internet abría la puerta a las encuestas *on line*. Cada procedimiento de campo es adecuado a las necesidades de cada investigación, por ello se analizó en la presente el porqué de la viabilidad de la encuesta biográfica *on line*, siendo estos los resultados: la economía del procedimiento; la rapidez en la obtención de datos siempre que se cuente con el correo electrónico de la lideresa objeto de estudio y la versatilidad en conseguir información.

Por el contrario, hay una gran desventaja que se consideró desde el principio de la investigación: la no respuesta, con muy difícil solución cuando se plantea; pero sí se ha producido a lo largo del estudio una opción nueva ante dicha realidad, especialmente en los casos donde se contactaba con el servicio administrativo de la lideresa, surgían otras personas de nivel medio alto socio profesional que se ofrecían a contestar su propia encuesta como lideresas, abriéndose otra vía de información y resultados factibles.

En relación con algunas de las lideresas posteriormente integradas en el grupo de las 21 investigadas a través de los documentos personales-oficiales facilitados en Internet, fueron originariamente contactadas por la Plataforma *Survey Monkey*, pero no se obtuvo

⁴⁶ LACOSTE, CAMILLE.: “Biografías” en. *Útiles de encuesta y de análisis antropológico*, CRESWELL, R. y GODELIER, M., *Fundamentos*, Madrid, 1981, pág. 115-118.

respuesta alguna. De hecho, la lista era mayor en número, pero se ha decidido seleccionar la misma cantidad que la de las que se obtuvo respuesta, seleccionándose a las lideresas que exponían una información mejor en dicho medio.

b´) Ética, Calidad, Confidencialidad y Protección de Datos en la encuesta

Como se ha mencionado anteriormente, la metodología de la investigación en general, como cualquier otra metodología de investigación plantea problemas de ética, mencionándose la normativa internacional que se centra en su protección. Pero es en este apartado donde se estudia particularmente la protección específica de la encuesta, tenida en cuenta desde el principio de la investigación académica, plasmándose con total claridad en la carta de presentación y solicitud de participación de la lideresa objeto de estudio. Al ser una colaboración totalmente voluntaria, se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación la posibilidad de la no respuesta por parte de la unidad de análisis. Los temas de la confidencialidad en la recopilación y utilización de datos, se garantizaron en todo momento, ofreciéndose como prueba fehaciente el envío de la investigación finalizada y digitalizada a través de correo electrónico a cada una de las encuestadas. Al mismo tiempo se ofrecían adjuntos los documentos oficiales que avalaban la suficiencia académica de la investigación y el perfil profesional de la investigadora.

c´) El por qué del cuestionario personal en inglés a través de la plataforma Survey monkey

El cuestionario a cumplimentar por las lideresas objeto de estudio se elabora y presenta para ser cumplimentado en inglés, por considerarse a dicho idioma la llave de integración en Norteamérica así como de desarrollo y ascenso socioprofesional en dicho país. No obstante, debe aclararse desde ahora que dicho idioma no es considerado oficial⁴⁷ a nivel federal; por el contrario, si alcanza dicho rango en varios estados del país, en ocasiones, como la única lengua reconocida oficialmente, mientras en los demás estados, encabeza la lista de los idiomas reconocidos como oficiales en dicho estado considerándolo como referente histórico, lingüístico, cultural y social.

⁴⁷ Así se describe en *The Nation's Leading English Language Advocates* de 11 de junio de 2015 (<https://www.proenglish.org/official-english/state-profiles.html>).

Tal y como muestra el texto adjunto, la encuesta se estructuró en cinco apartados: Personal, Social, Académico, Profesional e Idioma inglés como elemento de integración socio profesional; cada uno de ellos con los subsiguientes sangrados con el fin de conseguir una información detallada y precisa, aportando así un valor mayor a la investigación.

Personal Field

Advantages and disadvantages of being born to / belonging to / the Hispanic community in the USA:

A. As Spanish speaking person, during your childhood:

1. *Did you feel any discrimination? Alternatively, did you feel different from the other children?*
1a. Please, if you didn't grow up in USA, skip this question.
2. *If you perceived to be different to the other children, this perception helped you to reinforce your will to succeed. On the other hand, by contrary make you fell somehow limited to overcome the challenges.*
3. *Do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward!*

Advantages and disadvantages in personal evolution by being part of this community:

B. Family relationships.

1. *Did you grow up in a single parent family?*
2. *What role-played in your development as a person the paternal figure, maternal figure, or other important family members?*
3. *Did you experience/perceive during your upbringing any limitation in the objectives you wanted to choose for your life?*
4. *From whom do you feel you got -if any- an unconditional support for reaching your objectives: community, family, friends ..., etc.?*
5. *Did you have any hero, or was there any one who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives?*

Social Field

C. Advantages and disadvantages of being a woman:

1. *As a woman, do you remember "important/key" moments in your live in which you felt discriminated? Please, can you explain?*
2. *Do you think young/younger Spanish speaking woman -in general- feel today discriminated?*
3. *Has there been a social evolution? In which way? Could you quantify the change?*
4. *Have you felt at any time an advantage from being a Spanish-speaking woman? Please, explain.*

D. Advantages and disadvantages of belonging to the Hispanic community in the USA:

1. *When and how it has benefited –if any– you to belong to the Hispanic community in the USA?*

2. *Do you believe that keeping the heritage language has been important for you? Why?*
3. *How important was for your integration in the USA having English as a second language?*
4. *Has there been any social organization (e.g. NGO) which has supported you in one way or another?*
5. *Did you get any support from any relevant Hispanic leader through your career?*
6. *Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader?*
7. *How did the Hispanic community benefited from your leadership?*
8. *Do you think that the Hispanic women in the USA still has to overcome some social challenges? Could you make a tentative list?*
9. *In regards to question eight, what do you think has been the evolution of social challenges over the last ten and/or twenty years?*

Academic Field

E. Advantages and disadvantages as a woman:

1. *As a woman, did you feel at some point any limitation to access education in the USA?*
2. *Today, do they remain barriers for access as a woman the academic field?*

F. Advantages and disadvantages of being / belonging to the Hispanic community.

1. *Did you feel any discrimination to access higher education for belonging to the Hispanic community? If yes, how did you overcame that feeling? Please, describe challenges faced.*
2. *Did you experience additional difficulties for being a member of the Hispanic community though College and/or University training? If yes. How did you overcome the challenges?*
3. *In your opinion, are there still barriers to access higher education for Hispanic students? If yes. What would be the ways you think could eliminate these barriers to facilitate academic equity?*

G. Advantages and disadvantages of pursuing a higher education (College-University).

1. *If you were born again, would you decide to study again?*
2. *What has represented for you the education you have received over the years?*
3. *Could you have become a leader without your educational background?*

Professional Field

H. Advantages and disadvantages of being a woman in the professional field.

1. *At some point in your professional life, did you feel that being a woman was a barrier? If yes. What tools-strategies did you use you to overcome the challenges?*
2. *Today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?*
3. *Do you feel any professional discrimination against women just because they are woman?*
4. *What advice would you give to those women who feel professionally discriminated?*
5. *At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?*

I. Advantages and disadvantages of belonging to the Hispanic community.

1. *Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development? If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?*
2. *Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?*

Importance of English as a second language in personal, social, academic and professional integration.

J. Advantages and disadvantages of being a Spanish-speaking woman for learning English.

1. *If you had to learn English after you fluently spoke Spanish, how hard was it for you?*
2. *If for you Spanish is your heritage language, did you experience any “barrier” because your accent or expressions?*

K. How important has it been to speak English in personal, social, academic and professional circles? Integration.

1. *Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?*
2. *At some point during your personal, academic or professional career, did you have to consolidate, strengthen or improve the knowledge of English as a second language?*
3. *Would you recommend learning English as a second language to the members of the Hispanic community who want to pursue a career in USA?*

D) Documentos personales: historia y niveles de aplicación académicos

El documento personal representa el tipo de dato más perfecto con el que los sociólogos puedan jamás esperar trabajar. Si éstos utilizan otro tipo de fuentes, no es por razón del deseo de obtener un mayor

rigor científico, sino por causa de un problema práctico: resulta verdaderamente difícil recoger una masa suficiente de documentos que permitan el estudio exhaustivo de los fenómenos sociales.

*Thomas y Znaniecki, 1958*⁴⁸

La cita obtenida en “*The Polish Peasant in Europe and America*”, obra considerada unánimemente origen del método biográfico, perteneciendo sus autores al pionero Departamento de Sociología de la Universidad de Chicago, clarifica como documentos personales, el conjunto de registros escritos, en la actualidad se considerarían también los documentos audiovisuales, que retratan una vida humana, abarcando las opiniones sobre determinados aspectos fundamentales de su evolución personal, social o profesional, aportando una visión subjetiva no solo de su propia existencia, sino y también, del contexto social circundante.

En el mismo sentido, la aportación realizada por Angell Robert⁴⁹, determina que los documentos personales pueden ser base en estudios de diferentes intereses y énfasis, defendiendo como una de sus características principales, la aproximación humanística en el campo de la investigación. Académicamente, el documento personal será un instrumento válido en los estudios de realidades sociales concretas, en los destinados a establecer generalizaciones empíricas, y en aquellos establecidos para validar métodos de investigación. Su estudio fue reconocido como un gran avance en el método biográfico, considerando la encuesta como eje en la construcción de historias de vida, dejando al lado los documentos naturales (elaborados por los propios sujetos de análisis) en aquellas investigaciones en que su obtención hubiera sido imposible, vetando la posibilidad de continuar la investigación.

Del mismo modo, Shaw⁵⁰ a través de su trilogía sobre la delincuencia, muestra la relevancia de los documentos personales a la hora de conseguir adentrarse en el propio

⁴⁸ AA.VV.: *The Polish Peasant in Europe and America*, Thomas, W.I., y Znaniecki, F., Ed. Dover Pub (ed. Orig. 1918-1920), New York, 1958.

⁴⁹ ROBERT, ANGELL.: “El uso de documentos personales en Sociología: una revisión crítica de la literatura, 1920-1940” en *Las historias de vida en ciencias sociales*, BALÁN, J.(comp.), Ed. Nueva Visión, 1945, pág.19-26. Versión condensada del texto publicado en GOTTSCHALK, *The Use of Personal Documents* (1945), en la que se realiza una revisión bastante exhaustiva del uso del método biográfico en EEUU en el período 1920-1940, así como una defensa de la aproximación humanística en Sociología.

⁵⁰ SHAW, C.R. (1931): *The Natural History of a Delinquent Career*, Ed. University of Chicago Press, Chicago.

punto de vista del sujeto de análisis, así como en el ambiente y contexto social, junto a la reacción de sus comportamientos, para terminar comprendiendo las actitudes antisociales de los delincuentes debido a las experiencias vividas y que han ido dejando un poso que afecta directamente al *modus vivendi* de las unidades de análisis. En su objetivo, Shaw encamina sus resultados hacia la interrelación de los factores que determina como inductores en el comportamiento de los delincuentes, desde la falta de escolarización y la pertenencia a pandillas, hasta el efecto del vecindario conflictivo, sin olvidar la carencia de persuasión y autoridad por parte de la familia en conseguir un comportamiento óptimo del joven, para cerrar con el conflicto intergeneracional en la vida del niño.

Tal y como mencionan Thomas y Znaniecki (1958:1832)⁵¹, los documentos personales, sociológicamente pueden considerarse uno de los materiales más óptimos, teniendo en cuenta la autenticidad de la argumentación hecha por el sujeto, proporcionando en las etapas iniciales la formulación de hipótesis que servirán de base a lo largo de toda la investigación sin olvidar la vasta información sobre las relaciones sociales primarias surgidas al mismo tiempo al aparecer las relaciones familiares, así como los grupos sociales surgidos por afinidad religiosa, cultural, étnica y de inmigración. Sin olvidar su función de control sobre las variables relacionadas con el comportamiento del universo de análisis y el grupo primario; así como el reconocimiento otorgado a los mismos de documental al exponer-contener las preguntas llevadas a cabo a través de la encuesta, aplicando el detalle y la minuciosidad de dicha técnica de campo, añadiendo las cosmovisiones y valoraciones del individuo; pero, sirviendo también para mostrar una aproximación exacta a los distintos niveles de actuación del individuo objeto de estudio académico.

a) El uso del documento personal en el presente estudio académico

Se mencionan estos estudios para explicar el patrón de investigación seguido en este trabajo, donde utilizando la encuesta se analizan los documentos personales obtenidos directamente de las lideresas objeto de estudio o a través de las aportaciones

--- (1936): *Brothers in Crime*, Ed. University of Chicago Press, Chicago.

--- (1966): *The Jack-Roller: a Delinquent Boy's Own Story*, Ed. University of Chicago Press, Chicago.

⁵¹ *Op.cit.* *The Polish Peasant in Europe and America*, Thomas, W.I., y Znaniecki, F., Ed. Dover Pub (ed. Orig. 1918-1920), New York, 1958.

hechas por ellas mismas en las páginas oficiales de sus trabajos o empresas, así como por declaraciones audiovisuales otorgadas a título personal en documentos interactivos dónde daban su opinión personal sobre las preguntas que se hacen en la encuesta, refiriéndose al liderazgo, el tratamiento de género siendo mujeres que han conseguido sus objetivos profesionales, el inglés como llave de acceso a la posición sociocultural obtenida, la pertenencia a una minoría y los retos de inclusión, así como el derecho a la educación, tanto desde el punto de vista de derecho humano considerado por la Declaración Internacional de las Naciones Unidas así como herramienta integradora en el nivel social que se quiso alcanzar.

Para seguir aportando referencias sobre los documentos personales, al ser presentados a través de la encuesta, invitan u obligan al investigador a la inclusión total o parcial de la transcripción de las narrativas conseguidas. Esta inclusión podrá hacerse, o bien en forma de anexos, con lo que la inclusión de la transcripción reflejará el análisis previo garantizando consecuentemente la fiabilidad del proceso empleado; o por el contrario, utilizar las citas como técnica para componer el texto del informe, e intercalándolas, convertirlas en apoyo de los análisis y opiniones interpretativas del autor, permitiéndose adentrar en las opiniones dadas por las lideresas en cada etapa planteada, así como en las variables objeto de estudio. El comportamiento individual enriquece la investigación y el uso del documento personal, combinado con el sector de lideresas entrevistadas, permiten al investigador establecer una comparación con aquellas unidades de análisis que pueda llevarse a cabo, establecer hipótesis y ofrecer generalizaciones en un determinado ámbito de conocimiento.

E) El procedimiento estadístico y la fiabilidad analítica en los resultados aportados por las entrevistas y los documentos personales

Al realizar análisis biográficos a través de encuestas generales, se requerirá partir de una aplicación explícita o implícita, a través de la serie de cinco procedimientos enumerados por Szczepanski⁵², utilizando aquel que sea más apropiado al campo de estudio, entre los que se encuentra el método estadístico, el cual garantiza mejor que cualquier otro la *fiabilidad* del proceso analítico, al someter a una estandarización el

⁵²SZCZEPANSKI, JAN.: "El método biográfico", Traducción del artículo de Szczepanski *Hanbuch der Empirischen Sozialforschung en Papers* núm. 10, 1967, pág.229-256.

proceso de investigación eliminando las tendencias subjetivas e intuitivas que pudieran aparecer en los demás modelos de análisis.

En todo ello, se tendrá en cuenta con el método estadístico como herramienta necesaria e imprescindible para un análisis riguroso entre todas las variables planteadas y las sub-variables surgidas de la investigación. De esta forma, se estandariza el proceso eliminándose la subjetivación que aparece en otros modelos de análisis. De hecho, al querer utilizar como una de bases cuantitativas el liderazgo, la educación, la importancia de la lengua de herencia, así como el inglés como idioma de integración en EE.UU., se pueden seguir tanto el patrón de Bertaux y Bertaux-Wiame (1981)⁵³ como el seguido por Lewis (1950, pp. 468-470)⁵⁴. Diferentes pero no dispares, combinaron en sus aproximaciones a los universos de análisis el sistema aleatorio y/o el sistema cuantitativo, obteniendo los resultados deseados, demostrando al investigador que las unidades de análisis no siempre estarán dispuestas a colaborar en la encuesta y serán tanto el paso del tiempo como el azar las que nos ayuden a la delimitación de las mediciones y a la fase de los procesos concretos. En la primera tal y como se ha hecho en la presente investigación, se trata de definir los marcos sociales concretos; es decir, aquellos en los que se producen las interacciones, enmarcándose los procesos individuales como centro de nuestra investigación, si bien es el liderazgo, la motivación, la superación, el creer en otros, el sentirse apoyado por la familia o por algún miembro perteneciente a ella, o al círculo de amistades, es decir, procesos opuestos al desajuste, sin negar en algunos momentos la crisis individual consecuencia lógica de la evolución personal de todo ser humano, independientemente del nivel socio-profesional alcanzado posteriormente por dicho sujeto; en ocasiones ocasionado dicho desnivel por el desajuste vecinal, familiar o individual y que siempre está presente ratificado académica y sociológicamente por autores como Thomas y Znaniecki (1958) y Shaw, (1966)⁵⁵.

⁵³Bertaux, D. y Bertaux-Wiame, I. (1981): *Life Stories in the Baker's Trade*, en D, Bertaux (comp.), *Biography and Society*, Beverly Hills (Ca.), Ed. Sage, pág. 169-189.

⁵⁴ LEWIS, OSCAR (1950): "An Anthropological Approach to Family Studies", en *American Journal of Sociology* núm, LV 5, pág. 468-475.

⁵⁵ Op. Cit. *The Polish Peasant in Europe and America*, Thomas, W.I., y Znaniecki, F., Ed. Dover Pub (ed. Orig. 1918-1920), New York, 1958.

F) Estudio de caso: breve definición e introducción de los conceptos principales

a) Definiciones obtenidas del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

Líder, resaca (Del ingl. *leader*, guía)⁵⁶. 1. com. Persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora. 2. com. Persona o equipo que va a la cabeza de una competición deportiva. 3. com. Construido en aposición, indica que lo designado va en cabeza entre los de su clase.

Liderazgo⁵⁷. 1. m. liderato. 1. m. Condición de líder. 2. m. Ejercicio de sus actividades. 2. m. Situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito.

Mujer⁵⁸. 1. f. Persona del sexo femenino.

¿Hispana o Latina? hispano, na⁵⁹. 1. adj. Perteneciente o relativa a Hispania. 2. adj. español. Apl. a pers., u. t. c. s. 3. adj. Perteneciente o relativa a las naciones de Hispanoamérica. 4. adj. Perteneciente o relativo a la población de origen hispanoamericano que vive en los Estados Unidos de América. 5. m. y f. Persona de ese origen que vive en los Estados Unidos de América.

Latino, na. 5. adj. Dicho de una persona: De los pueblos de Europa y América que hablan lenguas derivadas del latín. 6. adj. Perteneciente o relativo a latinos de Europa y América.

Español⁶⁰. 3. adj. Perteneciente o relativo al español. 4. m. Lengua romance que se habla en España, gran parte de América, Filipinas, Guinea Ecuatorial y otros lugares del mundo

Op. Cit. (1966): *The Jack-Roller: a Delinquent Boy's Own Story*, Ed. University of Chicago Press, Chicago.

⁵⁶REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2001): *Diccionario de la lengua española* (22 ed.). (<http://www.rae.es/rae.html>). Consultado el 17 de junio de 2015.

⁵⁷ *Ibidem*.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2001): *Diccionario de la lengua española* (22 ed.). Consultado en (<http://lema.rae.es/drae/?val=hispano>).

⁶⁰REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2001): *Diccionario de la lengua española* (22 ed.). (<http://www.rae.es/rae.html>). Consultado el 17 de junio de 2015.

Lengua de herencia⁶¹. 1. f. Derecho a heredar. 5. f. Rasgos o circunstancias de índole cultural, social, económica, etc., que influyen en un momento procedentes de otros momentos históricos.

Inglés⁶² 3. adj. Perteneciente o relativo al inglés (lengua). Léxico inglés. 4. m. Lengua germánica occidental que se habla como lengua materna en el Reino Unido, Irlanda, América del Norte y también en muchas partes de Oceanía, África y Asia, y que se emplea como lengua de comunicación en todo el mundo.

Educación⁶³. 3. f. Instrucción por medio de la acción docente.

b) Breve introducción a los conceptos principales del estudio de caso

a) Liderazgo de la mujer hispana en EE.UU.

La consulta realizada a las lideresas hispanas de los Estados Unidos de América, requería una precisión léxica en el adjetivo a usar, no solo como identificador personal de origen, de pertenencia a la comunidad, sino también, para establecer desde el principio de la investigación un diálogo más cercano y apropiado con cada una de ellas, plasmado a posteriori en la toma de contacto, así como en las encuestas individualmente realizadas.

Para ello, se tuvieron en cuenta, las definiciones citadas en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, del anterior apartado.

También quiso aproximarse el estudio al concepto con el que se identificaban personalmente y como Comunidad, en los Estados Unidos de América. Siguiendo los resultados de la investigación realizada por *The Pew Research Center*⁶⁴, quedó manifiesta la elección del adjetivo Hispano, frente a la existencia de un grupo mayoritario que no se pronuncia sobre el término, así como un grupo más reducido que los dos anteriormente mencionados que prefieren el de Latino.

⁶¹ *Íbidem*.

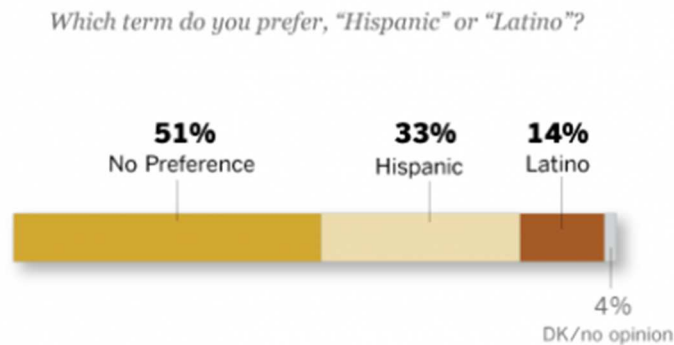
⁶² *Íbidem*.

⁶³ *Íbidem*.

⁶⁴ *Hispano o Latino. Así se describe en el trabajo de investigación realizado a través de encuesta a la Comunidad Hispana de los Estados Unidos de América sobre “ A Conversation About Identity “ por el Pew Research Center de mayo de 2012 (http://www.pewhispanic.org/2012/05/30/a-conversation-about-identity-tell-us-your-story/prc_12-05-29_hispanic_identity2-3/).*

Gráfica 2 - “A Conversation about Hispanic Identity”

Tabla obtenida por el Pew Reseach Center de mayo de 2012 “A Conversation About Identity”. (http://www.pewhispanic.org/2012/05/30/a-conversation-about-identity-tell-us-your-story/prc_12-05-29_hispanic_identity2-3/).



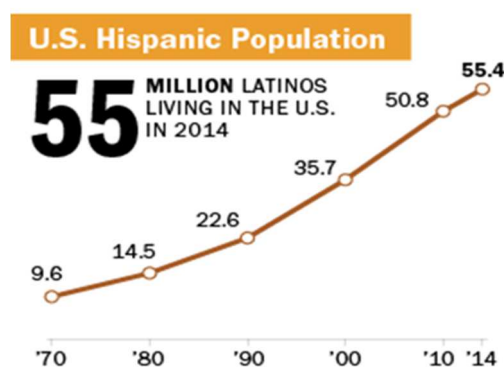
El comienzo del liderazgo de la mujer hispanoamericana en los Estados Unidos de América no tiene una fecha exacta; se inició con la llegada de la primera mujer hispana a EE.UU. El concepto de líder y liderazgo siguiendo la definición del ya mencionado Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define con exactitud las cualidades inherentes de cada persona considerada como tal. En el caso de la investigación, enriquecen el concepto de líder las características inherentes como mujer y pertenecer a la comunidad hispana⁶⁵, con raíces inmigrantes de primera, segunda o tercera generación. La iniciativa de establecerse en otro país diferente al de origen, adaptarse a su cultura, costumbres e idioma, sin perder su idiosincrasia, y aspirar a desarrollar una vida socio-profesional digna, implica una actitud de “alerta” ante las oportunidades que se presentan, procurando la integración personal y familiar, el respeto a la otra cultura, el aprendizaje de otras lenguas llave de entendimiento e integración para un desarrollo social y personal pleno, con un sinfín más de elementos anexos a la figura de la inmigrante en general y de la mujer hispana en particular, perteneciente originariamente a una minoría étnica que hoy gracias al buen uso de los atributos expuestos a lo largo del párrafo participa socio-profesionalmente en el liderazgo de la política, de la empresa y de la academia, permitiéndole pasar el testigo a las nuevas

⁶⁵ COLLINS, PATRICIA HILL.: “Toward a new misión: Race, class and gender’s categories of analysis and connection” en Karen Rosenblum y Toni – Michelle C. TRAVIS (eds.), *The Meaning of Difference*, Nueva York, McGraw Hill, 1996.

generaciones⁶⁶ de jóvenes hispanas para que además de consolidar el nivel avanzado, sigan ampliándolo, sin renunciar a su herencia sociocultural, aportando un reconocimiento amplio en todos los derechos a su comunidad , a cada uno de sus ciudadanos y a las mujeres en particular, sin olvidar la importancia social, económica y demográfica de la Comunidad Hispana en EE.UU., tal y como se desprende de la tabla expuesta a continuación.

Gráfica 3 - Cifra récord: 55 millones de hispanos viven en EE.UU

Cifra récord: 55 millones de hispanos viven en EE.UU. Pew Research Center.
(<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/06/25/u-s-hispanic-population-growth-surge-cools/>).



b) El español como lengua de herencia en la Comunidad Hispana

El fenómeno que se ha producido con la lengua de herencia (español) en Norteamérica, no solo en las áreas dónde la comunidad hispana era importante por número de habitantes, sino en todo el país, ha sido objeto de análisis desde varias perspectivas. Se ha considerado social, cultural y profesionalmente un hito histórico provocado por una minoría étnica y emigrante, que desde el origen de Estados Unidos de América participó activamente en su desarrollo, y desde los albores de los años 90, se ha convertido en la minoría más importante, con un relevante poder adquisitivo, y consecuentemente, tenida en cuenta por todos los representantes políticos debido a la importancia de voto.

⁶⁶ HERBERT, GANS.: “Symbolic ethnicity: The future of ethnic groups and cultures in America” en Werner Sollors (ed.), *Theories of Ethnicity: A Classical Reader*, Nueva York, New York University Press.

Cuando se habla de herencia, o se hereda algo, se está haciendo mención desde el punto de vista jurídico al derecho, obligación, rasgo, caracterización, pertenencia, descendencia y continuidad en lo moral, científico, ideológico, etcétera de lo heredado o dejado en legado. En el caso de estudio, la referencia a la lengua de herencia, nos relacionará con el idioma que nuestros progenitores o al menos uno de ellos, e incluso ninguno, pero sí la familia, habla, preserva, transmite y cuida como llave de entendimiento e identificación, tanto en la comunidad de origen a la que se pertenece, como frente a la variedad de comunidades que forman la realidad social de un país.

En el caso de Norteamérica, la lengua española se implanta en 1513, cuando la corona de España conquista América del Sur, sucediéndose episodios históricos donde México, y determinadas áreas de Norteamérica fueron cultivando dicha lengua. La evolución histórico demográfica de los hispanohablantes quienes en el siglo diecinueve comenzaron a emigrar a Estados Unidos de América, instalándose en colonias ya existentes o creando otras nuevas; multiplican el uso del español, que se hace presente en el desarrollo de dichas comunidades hispanas, creciendo paulatinamente, llegando a ser hoy la segunda lengua más hablada en EE.UU. Consecuentemente, en la actualidad, la comunidad hispana y su idioma han alcanzado la relevancia social, política y económica necesaria, abriendo nuevas posibilidades en los ámbitos profesionales así como en el interés de los herederos del español en seguir conservándolo, perfeccionándolo y usándolo como referente de un fenómeno social evidente en la realidad norteamericana.

Desde 1972, la Asociación Americana de Profesores de Español y Portugués expuso la importancia de crear en los centros de enseñanza en los que hubiera estudiantes cuya lengua de herencia fuera el español, y a través de cursos específicos pudieran desarrollar sus conocimientos sobre dicha lengua, y algo mucho más importante, que les abría paso a un futuro mejor, su alfabetización. Después o simultáneamente, podrían aprender inglés, con el fin de realizar el traspaso necesario de integración en la sociedad donde se habían emigrado. Pese a algunas iniciativas legislativas impulsadas en los últimos años en varios estados, como California y Arizona, para eliminar la enseñanza del español en la enseñanza primaria, el gran aumento de la población hispana en los años 80 y 90 hizo que el número de cursos dirigidos a estos estudiantes crecieran, posiblemente sin saber que se llegara al tremendo boom actual y la importancia de dicha lengua de herencia, icono lingüístico de una comunidad rica, variada y global como la hispana.

La referencia al término lengua de herencia, comienza a usarse en Estados Unidos de América a principio de los años noventa, como consecuencia de las investigaciones universitarias realizadas en todos aquellos idiomas diferentes al inglés. Para poder encontrar la definición o concepto más exacto a sentirse identificado con la lengua de herencia ya sea como hablante o como aprendiente (siempre que no se hablara, pero se considerara la lideresa parte de dicha comunidad) se han analizado opiniones muy distintas aportadas por los expertos en la materia desde Beaudrie and Ducar 2005, pasando por Draper and Hicks (2000), Fishman (2001), Valde's (2001) o Van Deusen-Scholl (2003)⁶⁷, considerando la más acertada aquella definición que se centra en dos elementos distintos: “una conexión personal o familiar a un determinado grupo”⁶⁸. En la investigación que nos ocupa, se ha observado un fenómeno interesante a través de la respuesta de alguna de las lideresas entrevistadas, no siempre la lengua de herencia se domina, de hecho, en ocasiones, se cometen errores fonéticos, lingüísticos o gramaticales, pero la lideresa se siente parte de la comunidad hispana en EE.UU., y reconecta con la definición de Fishman, anteriormente mencionada. Ser parte, considerar el español como la lengua de unión con su comunidad, con su cultura, con su gente, sus orígenes, el presente y el futuro. El español creció a partir de los años 90 en EE.UU., pero muchas de las lideresas entrevistadas en el estudio que nos ocupa, fueron pioneras en mantenerlo, hablarlo, expandirlo y entregarlo como testigo, considerándolo bisagra de los dos mundos que viven.

⁶⁷ AA.VV.: *Spanish as a heritage language in the United States. The State of the Field*. Beaudrie, S.M. and Fairclough, M. (Dirs.), Ed. Georgetown University Press, Washington D.C., 2012, pág.6.

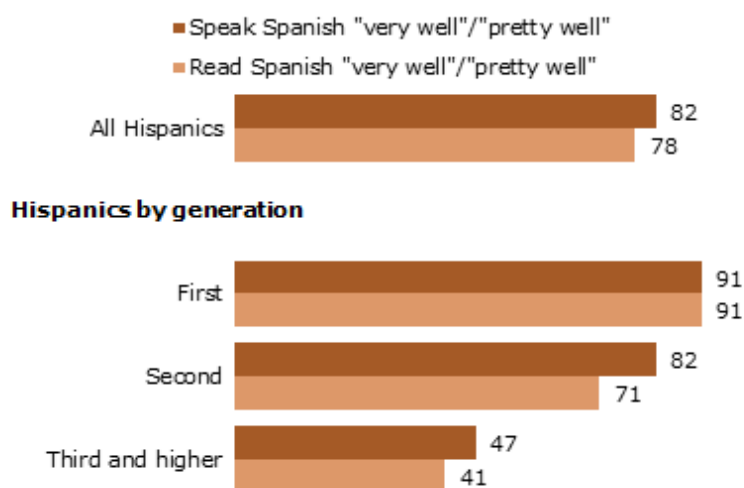
⁶⁸ FISHMAN, J.: “300-plus years of heritage language education in the United States” en Peyton, J.K and Ranard, D.A. & S. McGinnis (Dirs.), *Heritage languages in America: Preserving a national resource* (págs. 81-89), Ed. Washington, D.C. & McHenry, IL: Center for Applied Linguistics & Delta Systems, 2001.

Gráfica 4 - *Spanish Speaking and Reading Ability, by Generation*

Spanish Speaking and Reading Ability, by Generation. Pew Hispanic Research, abril 2012.

(<http://www.pewhispanic.org/2012/04/04/iv-language-use-among-latinos/>).

Spanish Speaking and Reading Ability, by Generation
(%)



Note: N=1,220.

Source: Pew Hispanic Center, 2011 National Survey of Latinos

PEW RESEARCH CENTER

Otros hispanos, tuvieron la misma actitud, y todos ellos han sido piezas fundamentales para conseguir el resultado actual; desde canales de televisión, hasta revistas, pasando por periódicos, publicaciones literarias, para llegar a fomentar en el laboratorio de la intelectualidad y del saber por excelencia, la universidad, donde se fraguan desde el principio las corrientes punteras a cualquier nivel, sirviendo en la actualidad de norte académico y profesional a todos los estudiantes interesados en continuar su *proficiency* en español, algunos de ellos con el interés de seguir tutelando las materias de su especialidad a sus futuros pupilos, también en su lengua de herencia.

c) Inglés como segunda lengua y como llave de integración en EE.UU.

Otra de las variables consideradas en esta investigación es la necesidad del idioma inglés, como primera lengua hablada en EE.UU. y consecuentemente, pieza esencial para el desarrollo de la vida social, económica, profesional, personal y psicológica de cualquier emigrante ya sea de primera, segunda o tercera generación independientemente de la comunidad a la que se pertenezca, pero en el objeto de estudio, considerando como principal la hispana así como las lideresas que han participado en el desarrollo de la investigación.

Académica, económica, política y socialmente, el dominio *proficiency* de la lengua del país al que se emigra, en este caso el inglés, o del que se es parte como emigrante de segunda generación, determina el progreso en todas las áreas señaladas al principio del párrafo. La unanimidad de opinión por parte de los estudiosos de áreas como sociolingüística, economía, empleo, psicología, etc., reiteran en otorgar la llave del éxito para cualquier emigrante⁶⁹, sin excepción para la comunidad hispana y sus lideresas que lo reconocieron abiertamente y sin dudar: hablar sin acento, escribir correctamente, poder acceder a la educación en inglés, les permitió llegar al nivel actual.

Se hacía referencia en la variable español como lengua de herencia, a una situación real, en ocasiones el dominio del inglés relegaba al español o aminoraba su *proficiency*, siendo un factor esencial en dicho fenómeno la edad en la el emigrante en general y la lideresa en particular comenzó a vincularse con el inglés. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el bilingüismo del emigrante hispano es una realidad patente, que lo integra socialmente de forma amplia tanto en su comunidad hispana de origen como en la comunidad a la que ha emigrado, o emigró; pudiendo hacer uso de ambas lenguas dependiendo de los perfiles sociales, económicos, o profesionales de los que sea parte, asumiendo consecuentemente la interculturalidad propia de quienes viven en dos mundos simultáneamente⁷⁰, utilizando una u otra en el momento más propicio.

Las lideresas entrevistadas en la investigación, han tenido claro a lo largo de toda su vida la importancia de integrar el inglés como llave a su éxito. Durante décadas, los guetos lingüísticos se extendían por los diferentes estados de EE.UU., convirtiéndose en la mayor limitación de sus habitantes. Inglés y el liderazgo de inmigrantes van de la mano, diríamos “*no questions about that issue*”⁷¹ representando un beneficio tanto para la comunidad hispana como para la sociedad estadounidense.

⁶⁹ RIVERA-BATIZ, FRANCISCO.: “English language proficiency and the economic progress of immigrants” en *Economics Letters*, 34, (3), 1990, págs. 295-300.

⁷⁰ SCHRAUF, ROBERT W.: “English Use Among Older Bilingual Immigrants in Linguistically Concentrated Neighborhoods: Social Proficiency and Internal Speech as Intracultural Variation” en *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, Volume 24, Issue 2, 2009, págs. 157-179.

⁷¹ Así se describe en *How Language Fits into the Immigration Issue*, RYAN HOLEYWELL de enero de 2012. (<http://www.governing.com/>).

Las conclusiones expuestas por las lideresas en relación a esta variable, así como por las citas y bibliografía aportada, pueden tomarse como referente por todos los emigrantes, en particular por los hispanos que llegan a EE.UU. y quieren sentirse integrados, conseguir progresar, y considerarse parte activa del nuevo mundo, con el beneficio de conservar sus raíces culturales y lingüísticas.

Se ha de tener en cuenta, que algunas de las lideresas declaran desde el principio su compromiso con respecto al aprendizaje del inglés, sin que hayan tenido que renunciar a sus orígenes, vinculación, orgullo de pertenencia a la comunidad de herencia.

Es cierto, que tanto antaño como en la actualidad, las medidas legales respecto al emigrante y su integración son un aspecto social importantísimo, al igual que lo es desde el punto de vista político y jurídico, por ello el aprendizaje del inglés fue, es y será clave en la integración, evolución y liderazgo de los emigrantes convencidos de ser parte del país que los acoge. Siempre han existido y seguirán existiendo limitaciones legales propuestas por cada condado y estado para limitar la permanencia de aquellos emigrantes que no se identifiquen, se igualen, con la sociedad norteamericana y el paso más importante como se desprende en todo el apartado es el conocimiento del idioma; aprovechar las ofertas docentes y formar parte de la comunidad angloparlante es una llamada que se ha de tener en cuenta no solo para alcanzar el liderazgo, también, para vivir íntegramente en EE.UU.

Gráfica 5 - Importance of English and Spanish. Pew Research Center abril 2012

(<http://www.pewhispanic.org/2012/04/04/iv-language-use-among-latinos/>).

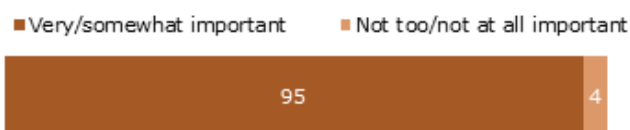
Importance of English and Spanish

(%)

Do you think adult Hispanic immigrants need to learn English to succeed in the U.S.?



How important is it to you that future generations of Hispanics living in the U.S. be able to speak Spanish?



Notes: N=1,220. Responses of "Don't know" and "Refused" are not shown.

Source: Pew Hispanic Center, 2011 National Survey of Latinos

PEW RESEARCH CENTER

La tabla aportada por *The Pew Research Center* (2012)⁷², muestra el planteamiento expuesto en el párrafo de forma clara y manifiesta; hay dos puntos, como en esta investigación, que no interfieren el uno al otro, que no impiden, muy al contrario se complementan, manifestando la excelencia actual por el respeto de las lenguas de herencia. Resumiendo, el mensaje parece decir “aprendan inglés y no se olviden de su lengua de herencia (español)”.

d') Educación: herramienta de acceso al liderazgo y el artículo 26 de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos

Artículo 26⁷³

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. 3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Reconocido como derecho humano internacional, la educación es una de las herramientas esenciales para cualquier ser humano en el camino de desarrollo personal e intelectual. Las respuestas realizadas por las lideresas relacionadas con este punto, fue contundente: la educación fue considerada por unanimidad como herramienta de acceso al liderazgo, enfatizando también con absoluto asentimiento, que si tuvieran que volver a estudiar lo harían hasta el máximo nivel (todas ellas tienen estudios superiores, pero

⁷² *Learning English and keeping Spanish. Así se describe en el trabajo de investigación realizado a través de encuesta a la Comunidad Hispana de los Estados Unidos de América sobre “ A Conversation About Identity “ por el Pew Reseach Center de mayo de 2012 (<http://www.pewhispanic.org/2012/04/04/iv-language-use-among-latinos/>).*

⁷³ *Así se describe en la Declaración Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas de 1948. (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>).*

muchas de ellas completan su currículum con estudios de postgrado desde diferentes tipos de Máster, MBA y Doctorados).

Algunas de las lideresas actuales fueron estudiantes en los años 70 y principios de los 80, cuando se produjo un fenómeno en el sistema educativo de Estados Unidos que provocó distintas reacciones: la llegada a todos los niveles de enseñanza, desde la escuela primaria a la universidad, de un número creciente de estudiantes procedentes de hogares donde la lengua que se habla no era el inglés. Entonces, las cifras de la Oficina del Censo determinaban que Estados Unidos tenía 283.500.000 habitantes, y se hablaban 150 idiomas además del inglés. Considerando que la lengua que ocupaba el primer lugar era el español, los hablantes de dicha lengua eran la minoría lingüística más importante de Norteamérica y consiguientemente el número de estudiantes cuya lengua de herencia no era el inglés, sino el español y accedían a la educación en masa como representantes de la comunidad hispana. Durante el citado periodo, en los años 70, al mismo tiempo que se reconocía el auge de los movimientos liberales los cuales luchaban por los derechos civiles, creció la conciencia popular en las distintas minorías sobre la importancia de la educación de todos los niños, también respecto a los jóvenes en edad escolar, así como por aquellos que querían acceder a la universidad asumiendo su capacidad académica y la responsabilidad de conseguir una primicia para su entorno y para la comunidad de la que se sentían parte y pertenecían, la hispana; por ello, el sueño, el acceso a la educación superior, se hizo realidad ⁷⁴.

El reconocimiento de la necesidad de educación del ciudadano en general y del emigrante en particular, queda manifestada en las ratios de todos los países considerados democráticos, con visión de presente y futuro, así como reconocimiento de la responsabilidad del bienestar social. La mejor garantía de fortalecimiento, liderazgo, crecimiento y preparación para el futuro por parte de cualquier país, y también de los Estados Unidos de América se guía hacia un norte basado en la educación de sus ciudadanos independientemente del origen, la religión, el sexo y la edad. La preparación óptima en los perfiles profesionales a desarrollar en el futuro por dichos ciudadanos, son base y garantía de un país gestionado por el conocimiento, lo que permitirá alcanzar unos

⁷⁴ RIVERA-BATIZ, FRANCISCO.: “ *How Do Migrants from Latin America and the Caribbean Fare in the US Labour Market?*”, en *The World Economy*, Volume 30, Issue 9, 2007, págs. 1399–1429.

resultados óptimos y fehacientes, tal y como representan las publicaciones especializadas sobre el tema, expuestas a lo largo de la investigación.

III. CAPÍTULO SEGUNDO. EL ESPAÑOL, EL INGLÉS Y LA EDUCACIÓN, ELEMENTOS ESENCIALES EN EL LIDERAZGO DE LA MUJER HISPANA EN EE.UU.

1. EL ESPAÑOL COMO LENGUA DE HERENCIA (*SHL SPANISH HERITAGE LANGUAGE*)

“El uso de las lengua materna en el marco de un enfoque plurilingüe es un componente esencial de la educación de calidad, como base para empoderar a las mujeres, a los hombres y a sus sociedades”⁷⁵.

“Lengua de “herencia” aparece en 1996 en los Estándares Nacionales de Lenguas Extranjeras del Consejo Americano para la Enseñanza de Lenguas Extranjeras” (ACTFL)⁷⁶.

“Se refiere a todos los idiomas excepto al inglés”⁷⁷.

“El hablante de herencia, se ha criado en un hogar donde se habla otra lengua distinta al inglés, que habla o al menos comprende el idioma y que es, hasta cierto punto, bilingüe en esa lengua y en inglés”⁷⁸

El uso de otras lenguas distintas al inglés en los Estados Unidos de América ha representado un incremento exponencial a lo largo de las últimas cuatro décadas; considerándose un hecho histórico y social, la existencia de otros idiomas en la comunicación estadounidense, consecuencia lógica de su formación a través de inmigrantes europeos, asiático-pacíficos, latinoamericanos, etc. La presencia de otras

⁷⁵ Así se describe en el Programa de la UNESCO el Día Internacional de la Lengua Materna de 2016 en “Educación de calidad, lengua(s) de instrucción y resultados de aprendizaje” de febrero de 2016. (<http://www.unesco.org/new/es/unesco/events/prizes-and-celebrations/celebrations/international-days/international-mother-language-day-2016/>).

⁷⁶ ACTFL “National Foreign Language Standards of the American Council for the Teaching of Foreign Languages”.

⁷⁷ CUMMIS, J.: “A proposal for action: Strategies for recognizing heritage language competence as a learning resource within the mainstream classroom” en *Modern Language Journal* núm. 89, 2005, págs. 585-92.

⁷⁸ VALDÉS, G.: “Heritage Language Students: Profiles and Possibilities” en *Languages in America: Preserving a National Resource*, PEYTON, J. RANARD, J. y McGinnis, S., Heritage. McHenry, IL, Washington DC: Delta Systems, Center for Applied Linguistics, 2001, págs.37-80.

lenguas diferentes al inglés, (*LOTE Language other than English*) propias de la variedad cultural existente, era una tradición en el proceso de adaptación de los emigrantes llegados a EE.UU.; sin embargo, el boom migratorio producido por hispanohablantes, así como por asiáticos hacia los Estados Unidos de América a partir de los años 80, tal y como se refería al principio del párrafo, ha rebasado todas las expectativas, convirtiendo al español en el idioma más hablado después del inglés; alcanzando puntos de inflexión históricos, lo que ha despertado el interés de estudio académico desde las áreas de la investigación, así como del conocimiento del idioma a niveles educativos de primaria, secundaria, universitarios y de doctorado. Los denominados hablantes de herencia de español son un tipo de bilingües que han sido expuestos a su idioma materno de manera prolongada, pero que en muchas ocasiones carecen de las habilidades lingüísticas necesarias y de la competencia comunicativa propia de un hablante nativo al haber crecido y vivir en un ambiente social en el que la lengua dominante es otra. En muchas ocasiones esta lengua es el inglés, vehículo de comunicación por excelencia en los países de habla inglesa, pero también en muchos otros en los que inmigrantes y expatriados de todo el mundo se escolarizan y socializan en inglés⁷⁹. Las investigaciones de dicho fenómeno, han ido recopilando información muy variada y de gran interés social, respecto al emigrante, sus familiares, las edades a las que emigran, la incorporación al mundo laboral o educativo, y un largo etcétera. Desde el punto de vista de la integración social por parte del emigrante, el idioma hablado por cada individuo representa el grado de aculturación⁸⁰, por parte de los inmigrantes; representando una evolución lingüística a través de los individuos según sean primera, segunda o tercera generación de inmigrantes; haciendo del inglés su primera lengua, y conservando una segunda, que representa las raíces culturales, familiares e históricas de una comunidad, como en el caso de la Hispana. Es dicho fenómeno el cual induce al estudio de las características propias de dichos

⁷⁹ ACOSTA, A.: “Hijos de hispanohablantes en el exterior: el desarrollo lingüístico de hablantes de herencia que adquieren el español rodeados de otros idiomas” en *CVC Cervantes 10 investigaciones* núm. 2, pág.131.

(http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/publicaciones_centros/pdf/manila_2011/10_investigaciones_02.pdf).

⁸⁰ Aculturar y DRAE.: 1. tr. Incorporar a un individuo o a un grupo humano elementos culturales de otro grupo. U. t. c. prnl. Real Academia de la Lengua Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). (<http://dle.rae.es/?id=0fL2SB5>). (Consultado el 31 de mayo de 2016).

inmigrantes, quienes adaptándose al país donde se emigra, no abandonan las conexiones a sus orígenes tan fácilmente, exponiendo una diferencia importante no con respecto a una brecha de adaptación a EE.UU, por el contrario, una capacidad de combinar simultáneamente historia y presente, con el beneficio lingüístico aportado al hablar dos idiomas representativos en el mundo actual, de la economía a nivel internacional, sin renunciar a la posibilidad de ser plurilingües adquiriendo además otras lenguas y pudiendo conservar su “lengua de herencia”.

A) La lengua de herencia y los Estándares Nacionales de Lenguas Extranjeras del Consejo Americano (ACTFL)

La “lengua de herencia” así clasificada desde 1996 en los Estándares Nacionales de Lenguas Extranjeras del Consejo Americano para la Enseñanza de Lenguas Extranjeras” (ACTFL); “... se refiere a todos los idiomas excepto al inglés” en palabras del Dr. Jim Cummis, estudioso e investigador sobre el desarrollo del lenguaje y de la alfabetización en los estudiantes de inglés como lengua extranjera. Dicha “lengua de herencia” es referente en “el hablante de herencia, quien se ha criado en un hogar donde se habla otra lengua distinta al inglés, que habla o al menos comprende el idioma y que es, hasta cierto punto, bilingüe en esa lengua y en inglés” tal y como se cita al principio del capítulo por la Dra. Guadalupe Valdés, quien ha dedicado su carrera a la investigación del español como lengua de herencia” (*SHL Spanish Heritage Language*), considera la necesidad de competencia entre el hablante de herencia y también en la lengua mayoritaria, a diferencia de la definición aportada por otro de los grandes estudiosos de la materia, el Dr. Fishman, quien considera al estudioso o hablante de la lengua de herencia, “como un individuo que tiene una conexión personal o familiar con una lengua no mayoritaria”⁸¹.

B) Reconocimiento internacional para preservar las lenguas de herencia

La importancia de conservar las lenguas de herencia en general en el marco de un enfoque plurilingüe y en particular el español en EE.UU. como refiere el objeto de estudios, fue el mensaje pronunciado por la Directora General de la UNESCO Irina

⁸¹ FISHMAN, J. : “300-Plus Years of Heritage Language Education in the United States” en *Heritage Languages in America: Preserving a National Resource*, PEYTON, J., RANARD D., Mc GINNIS S., (dirs.), McHenry, IL: Center for Applied Linguistics and Delta Systems, Illinois, 2001.

Bokova⁸², el 21 de febrero de 2016 en el discurso del día de la Lengua Materna, reconociendo el uso de las lenguas maternas en el marco de un enfoque plurilingüe como el componente esencial de la educación de calidad, que es la base para empoderar a las mujeres, a los hombres y a sus sociedades. No se olvida en este tema favorecer el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible con el fin de cumplir la agenda 2030, garantizando una mayor inclusión a todos los niveles de las personas que inmigran a un país, con el fin de adquirir el idioma nuevo sin olvidar el que los identifica inherentemente, es decir la lengua de herencia o lengua materna. Sin duda, es una de las realidades existentes en EE.UU., para todos los inmigrantes y en concreto para los hispanohablantes.

2. BILINGÜISMO INGLÉS Y ESPAÑOL, PRESERVANDO LA LENGUA DE HERENCIA

El mismo sentido expresan las respuestas de las lideresas objeto de la presente investigación, al referirse a la importancia en sus vidas del español como lengua de herencia, sin ignorar, muy al contrario, refrendar la adquisición o conservación del inglés como idioma principal de EE.UU. Añadiendo en sus experiencias el valor de la conexión ofrecida a través del español con sus mundos en lo personal, lo familiar, lo cultural, la historia de cada uno de los países que representan, etc., otorgándole unánimemente un valor esencial tanto en sus vidas, como en la identidad de cada una de ellas. Identidad también supone interpretación, día a día socialmente se requiere un determinado comportamiento a la hora de pertenecer o ser considerado como parte de un grupo, hispanohablante, mujer u hombre, angloparlante, etc.

Los estudios de la académica Judith Butler⁸³ relacionados con el tema de género, expresan la importancia de la interpretación en función de querer pertenecer a uno u otro grupo; desde la vestimenta hasta la forma de comunicación, a través de la lengua de herencia entre los hombres y las mujeres hispanohablantes en EE.UU., crean determinados comportamientos y roles, manifestándose distintas formas de hablar dicho

⁸² Así se describe en el discurso del Día de la Lengua Materna en “UNESCO” de febrero de 2016. (www.unesco.org/new/es/unesco/about-us/.../director-general).

⁸³ BUTLER, JUDITH (1999): *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Ed. Routledge, New York, pág. 87.

idioma dependiendo del origen, de si se es o no bilingüe o por el contrario monolingüe ya de la lengua heredada o del inglés.

No se olvida en la exposición, en referencia reiterada a la opinión expresada por las lideresas entrevistadas quienes bilingües conservan y “preservan” la lengua de herencia, el español, el reconocimiento por parte de todas de ejercer un uso del lenguaje ambivalente entre lo acostumbrado y lo nuevo, lo inherente y lo asimilado, “su” mundo y el “otro” mundo, donde se desarrollan profesional, humana y socialmente, otorgando la importancia requerida al español como lengua de herencia, sin olvidar para su verdadera integración social, económica y personal, la incorporación del inglés o la conservación del mismo, dependiendo si son primera generación o generaciones posteriores.

Se tendrán en cuenta otros elementos que preservan la lengua de herencia, en palabras de Alba et al.⁸⁴, la zona de residencia, desde el barrio al condado, sin olvidar el Estado; incorporando a la rutina diaria la lengua de herencia, sin olvidar uno de los elementos más importantes, hablarla en casa. El español después del inglés, es el idioma más hablado en los hogares estadounidenses⁸⁵, conservando una proyección de crecimiento exponencial desde el año 1980 hasta el 2020, hablándolo al menos 40 millones de personas, ambos datos aportados por el Pew Research Center. Dichas estimaciones se corroboran en la investigación realizada y valores aportados en las figuras siguientes por Ortman y Shin, en relación a la perspectiva de aumento mantenido por el español desde 2010 hasta 2020⁸⁶, considerando que la cantidad de hablantes de español podría oscilar entre 39 y 42 millones de personas, incluyéndose hablantes de lengua de herencia, así como aquellos que adquieran el dominio del idioma por otra circunstancia.

⁸⁴ ALBA, R., LOGAN, J., LUTZ, A., y STULTS, B.: “*Only English by the Third Generation? Loss and Preservation of the Mother Tongue among the Grandchildren of Contemporary Immigrants.*” en *Demography* núm.3, 2002, págs. 467-484.

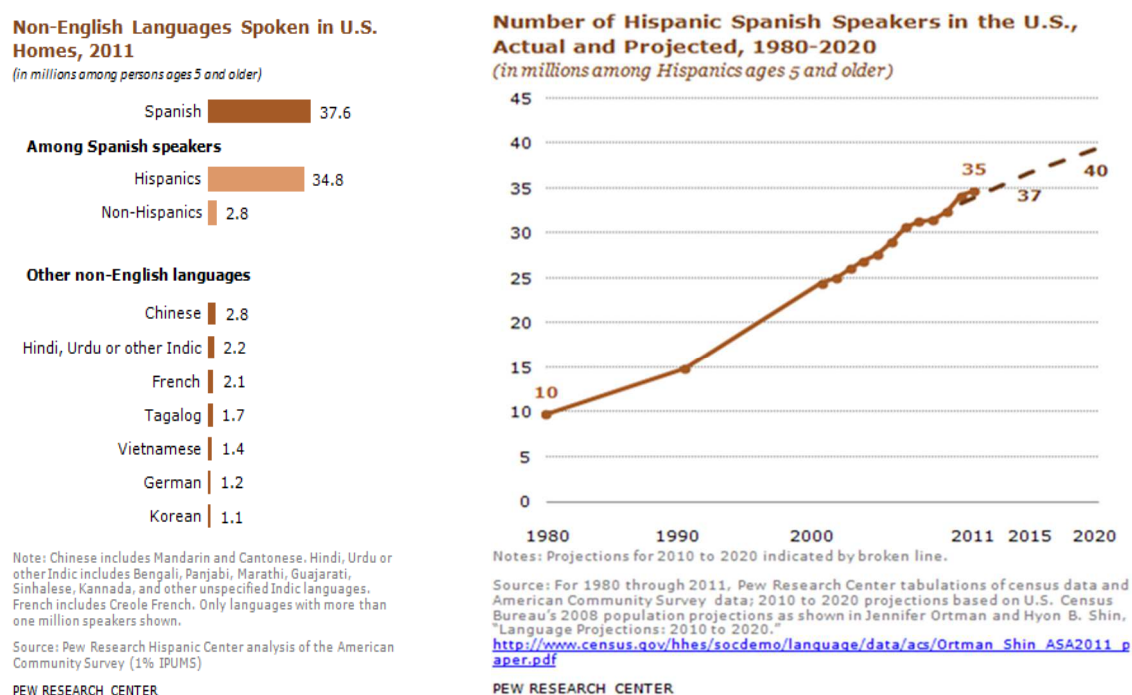
⁸⁵ Así se describe en el Pew Research Hispanic Center “*Spanish is the most spoken non-English language in U.S. homes, even among non-Hispanics*” de agosto de 2013. (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2013/08/13/spanish-is-the-most-spoken-non-english-language-in-u-s-homes-even-among-non-hispanics/>).

⁸⁶ ORTMAN, M. J. y SHIN, B. H.: “*Language projections: 2010 to 2020*” en *The American Sociological Association*, núm. 1, 2011, págs. 1-23. (http://www.census.gov/hhes/socdemo/language/data/acs/Ortman_Shin_ASA2011_paper.pdf).

Gráfica 6 - Idiomas diferentes al inglés que tengan más de un millón de hablantes

Gráfica 7 - Cálculo de hispanohablantes desde 2010 hasta el año 2020 en EE.UU

La primera, expone los porcentajes de idiomas diferentes al inglés hablados en los domicilios en EE.UU. Considerándose exclusivamente idiomas que tengan más de un millón de hablantes. La segunda, representación estadística descriptiva del cálculo de hispanohablantes desde 2010 hasta el año 2020 en EE.UU. La tabulación representa millones de hispanohablantes desde los 5 años en adelante. Fuente: *Pew Research Center*⁸⁷. (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2013/08/13/spanish-is-the-most-spoken-non-english-language-in-u-s-homes-even-among-non-hispanics/>).



A) El inglés y el “*linguistic market*” de Bourdieu, elemento de liderazgo de la mujer hispana en EE.UU.

Resulta necesario mencionar en la presente investigación, la exposición de Bourdieu⁸⁸ en relación con la existencia de un “*linguistic market*” en la que se fija el predominio del idioma de mercado, en este caso el inglés, devaluándose socialmente las

⁸⁷ Así se describe en la información relacionada con el español como idioma más hablado en casa en EE.UU. de agosto de 2013. (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2013/08/13/spanish-is-the-most-spoken-non-english-language-in-u-s-homes-even-among-non-hispanics/>).

⁸⁸ BOURDIEU, PIERRE (1999): *Language and Symbolic Power*, Ed. Cambridge, MA: Harvard University Press.

lenguas de herencia, avocando la pérdida del uso en la tercera generación⁸⁹, sin embargo, puede desarrollarse una identidad bilingüe, al menos en la primera y segunda generación, como ocurre hasta el momento con el español como lengua de herencia; valorando al mismo tiempo, los cambios producidos en la lengua materna, enriquecida por acentos varios, expresiones nuevas, asimilaciones y transferencias del inglés, etc., considerándolo un elemento más de continuidad de la lengua de herencia⁹⁰.

Dicha paridad entre el inglés y el español, genera unas ventajas económicas en las carreras profesionales al poder formarse como especialistas bilingües, ofreciendo incrementar las posibilidades en las carreras profesionales para los hispanohablantes, como médicos bilingües, traductores, intérpretes, etc.⁹¹ Un bilingüismo iniciado en la primera generación, conservado en la segunda y debilitado en la tercera, a menos que se mantengan los intereses sociales, económicos y académicos con el fin de si allanar o rellenar la falla reveladora del cambio social como la describe Heller⁹², estando atentos a la globalización como parte de la realidad, en la que el marco viejo no tiene cabida, dándose a las lenguas un protagonismo en el que la diglosia pertenece a un marco de acción anticuado.

B) Los beneficios del bilingüismo y la importancia en el rol de las lideresas hispanas

El reconocimiento a los beneficios del bilingüismo refrendados⁹³ a través de diferentes opiniones académicas en el presente texto, se completa con el aval de

⁸⁹ POTOWSKI, KIM. (2010): *Language Diversity in the USA*, Ed. Cambridge University Press, New York., pág. 13.

⁹⁰ VAL, A. y VINOGRADOVA, P.: "What Is the Identity of a Heritage Language Speaker?" en *Heritage Brief Center for Applied Linguistics*, 2010, pág 3. (www.cal.org/heritage/research/briefs.html).

⁹¹ MARTÍNEZ, GLENN.: "Policy and planning research for Spanish as a Heritage Language: From Language Rights to Linguistic Resource en *Spanish as a Heritage Language in The United States The State of The Field*, BEAUDRIE, S. y FAIRCLOUGH, M. (dirs.), Capítulo 3, Georgetown University Press, Washington D.C., 2012, págs. 61-77.

⁹² HELLER, M.: "The Future of Bilingualism" en *Bilingualism: A Social Approach*, HELLER, M (dir.), Palgrave Macmillan, New York, 2007, pág. 342.

⁹³ GOLAS-BOZA, T.: "Assessing the Advantages of Bilingualism for the Children of Immigrants" en *The International Migration Review* núm. 3, 2005, pág. 721.

psicólogos y educadores quienes le reconocen en base a su experiencia, el ser llave facilitadora de identidad de los niños y jóvenes pertenecientes a otras Comunidades hablantes y en particular a la Comunidad Hispana, así como integradora entre personas hispanohablantes independientemente del país de origen debido a la homogeneidad del idioma español, reforzando simultáneamente su capacidad de aprendizaje⁹⁴ de la segunda lengua, en el caso del presente estudio sería el idioma inglés, al afianzar la relación afectiva no solo con sus familiares, también con los conceptos, términos y expresiones lingüísticas usadas por ellos, convirtiéndose en una base esencial a la hora de adquirir la segunda lengua, en los países anglófilos y en el presente estudio académico en USA, será *ESL English as a second language*.

C) La aculturación lingüística y cultural en el mundo hispano de USA

Siguiendo el campo lingüístico y cultural, el bilingüismo es catalogado como una forma de “aculturación selectiva”, a través de la cual se manifiesta la posibilidad de aprender el idioma del país de residencia con unos resultados más óptimos, adquiriendo el dominio del nivel de inglés necesario a lo largo del sistema educativo, en aquellos casos que los inmigrantes estén comprendidos en una determinada franja escolar, o deban cumplir otros niveles, todos ellos solicitados oficialmente como *The Standard American English – SAE*. Sin embargo, dependiendo de las necesidades profesionales y sociales del inmigrante, Estado o barrio de residencia, la permanencia del bilingüismo (español e inglés) irá cediendo de generación en generación, hasta perderse en la tercera generación tal y como se ha citado anteriormente por los autores e investigadores reconocidos, excepto en determinados colectivos⁹⁵, o áreas de EE.UU., dónde al persistir la influencia hispanohablante en el día a día de los interlocutores bilingües⁹⁶, tal y como se puntualizaba al principio del párrafo, éstos conservan el español como segunda lengua,

⁹⁴ AA.VV.: *The new voices, nuevas voces guide to cultural & linguistic diversity in early childhood*, 1a. ed., Castro, D., Ayankoya, B. y Kasprzak, C. (Dirs.), Ed. Paul H. Brookes, Baltimore, M.D., 2011, pág.7.

⁹⁵ TSE, L.: “Resisting and reversing language shift: Heritage language resilience among US native biliterates” en *Harvard Educational Review* núm.71 2001, págs. 676-706.

⁹⁶ SCHECTER, S., SHARKEN-TABOADA, D., and BAYLEY, R.: “Bilingual by choice: Latino’s parents rationales and strategies for raising children with two languages” en *The Bilingual Research Journal* núm.20, 1996, págs. 261-281.

de generación en generación, siempre que sea voluntariamente y con la afección lingüística lógica en la evolución de una lengua viva la cual crece en medio de otra dominante, sin olvidar la influencia de otras segundas lenguas, acentos, inflexiones, transferencias, etc. En la misma línea, se cita una de las investigaciones clásicas sobre el tema de la adquisición de la segunda lengua, el inglés, por ser la predominante del país donde se emigra y reside, el bilingüismo como situación derivada de combinar la lengua materna de las comunidades pertinentes, simultaneando el análisis con el fenómeno de preservación de la lengua por los individuos de la tercera generación e incluso en generaciones futuras. Alba, R., Logan, J., Lutz, A. y Stults, B.⁹⁷, a través de su investigación respecto a la conservación de la lengua de herencia en comunidades cubanas, mexicanas y chinas residentes en USA, concluyen en su estudio que la tercera generación de los hispanohablantes conservan la lengua de herencia, español, en porcentajes más elevados con respecto a las personas que lo hablan y a como se prolonga en el tiempo, presentándose como una excepción respecto a los porcentajes obtenidos en relación con la comunidad china, que fue la otra considerada objeto de estudio. Las conclusiones se obtuvieron como en otras investigaciones considerando un panel con las siguientes variables: la educación de los padres, el trabajo autónomo o conectado con el país de origen, el matrimonio entre personas de la misma comunidad, hablar la lengua de herencia, español, cuando los niños están en la guardería, mantener la relación social con otros hispanohablantes, vivir cerca de áreas de influencia hispanohablante, y crecer en zonas geográficas donde la interculturalidad hispano y angloparlante sean una constante. La importancia de saber segmentar las necesidades socioeconómicas en función de la cultura propia, abriéndose a las ofrecidas por el país donde se emigra, ofrece el mejor resultado para vivir y garantizar una integración de la comunidad hispana en la sociedad estadounidense, disfrutando una situación *win win*, en la que la asimilación se convierte en garante de beneficios desde la primera generación.

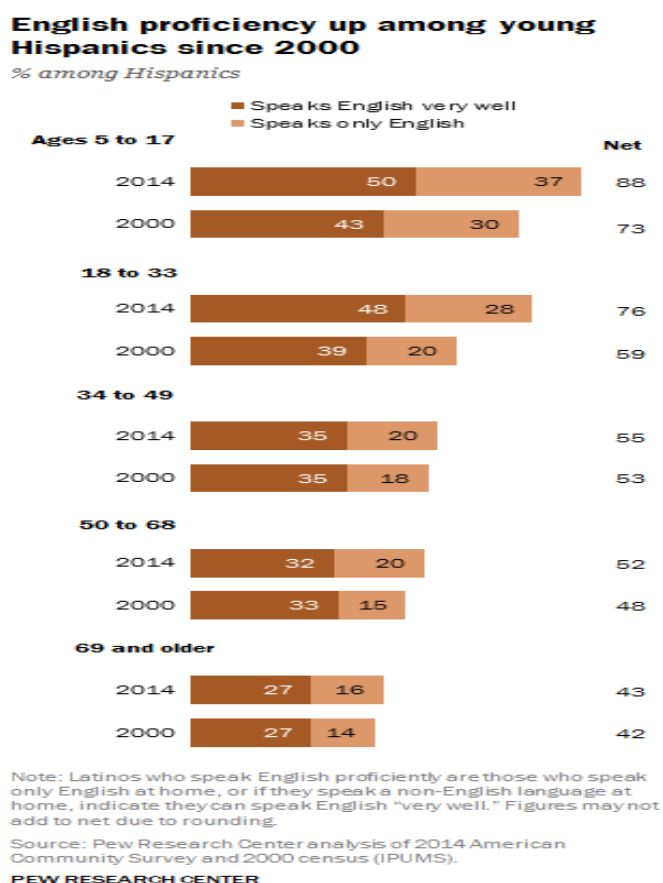
3. EL DOMINIO DEL INGLÉS DESTREZA INDISPENSABLE EN EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES HISPANAS

⁹⁷ ALBA, R., LOGAN, J., LUTZ, A. y STULTS, B.: “Only English by the third generation? Loss and preservation of the Mother Tongue among the grandchildren of the contemporary immigrants” en *Demography* núm.3, 2002, págs.467-484.

Consecuentemente, la adquisición de la lengua dominante en el país de residencia, inglés en el presente estudio académico, es la otra pieza esencial de dicha asimilación dual y simultánea de integración – aculturación⁹⁸, sin embargo, esencial para la integración social; por ello, logra una atención prioritaria, no solo por parte de los inmigrantes, también de los estudios académicos de las áreas sociales relacionadas con la inmigración, la educación, la identidad, la adquisición y conservación de lenguas, etc.

Gráfica 8 - Descripción inferencial en relación al dominio del inglés por los jóvenes
Hispanos desde el año 2000

Descripción inferencial en relación al dominio del inglés por los jóvenes hispanos desde el año 2000. Fuente: *Pew Research Center*⁹⁹. (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/04/20/rise-in-english-proficiency-among-u-s-hispanics-is-driven-by-the-young/>).



⁹⁸ PORTES, A. and HAO, L.: "The price of uniformity: Language, family and personality adjustment in the immigrant second generation" en *Ethnic and Racial Studies* núm.25, 2002, 889-912.

⁹⁹ Así se describe en el informe del Pew Research Center en relación a los Resultados del Incremento del Dominio del Idioma Inglés entre los jóvenes hispanohablantes nacidos en EE.UU. en *Hispanics Trends* de abril de 2016. (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/04/20/rise-in-english-proficiency-among-u-s-hispanics-is-driven-by-the-young/>).

En el presente estudio, las opiniones de las lideresas entrevistadas respecto a la adquisición de la segunda lengua - inglés, fue unánime, asintieron en la importancia vital de dicho elemento para la incorporación al mundo social estadounidense. De hecho, algunas lideresas, destacaron en la respuesta la importancia no solo de su aprendizaje, asintieron en la recomendación de adquirir el inglés como segunda lengua con la mayor destreza posible, al reconocer una relación *sine qua non* entre su nivel y las posibilidades sociales, económicas y educativas a corto, medio y largo plazo. Hablar bien inglés, es la llave del éxito profesional así como de la participación en la sociedad estadounidense.

Invertir en el aprendizaje de dicho idioma, tal y como se ha ido exponiendo a lo largo del presente capítulo, ha de ser objetivo prioritario por parte de los inmigrantes y familiares, sin distinción de generación, edad, nivel social etc., alcanzando posteriormente unos resultados beneficiosos y muy deseables en la integración socioprofesional, teniendo en cuenta que las oportunidades ofrecidas por los norteamericanos a los inmigrantes desde el punto de vista socio laboral son directamente proporcionales al nivel de inglés de éstos.

Carliner¹⁰⁰, analiza las peculiaridades de los inmigrantes a la hora de adquirir el inglés; compartiendo los criterios y puntos de vista de sus antecesores y de contemporáneos como Redstone, expone como consecuencia lógica en la necesidad del aprendizaje, perfeccionamiento y adquisición del inglés para los inmigrantes, está directamente relacionado con el tiempo de estancia en el país a dónde se emigra¹⁰¹, así como la edad del inmigrante. Al considerar ambas circunstancias como elementos facilitadores de la adquisición del idioma ya en la primera generación, pudiendo alternar su uso en función de las necesidades del momento, lo que supone un la representación del de integración de los inmigrantes, influyendo en los que como han demostrado otras investigaciones relacionadas, las variables de cada individuo y comunidad inmigrante, influirán directamente en el proceso de adquisición de la segunda lengua, inglés en EE.UU., pues a pesar de no habersele otorgado un rango especial o privilegiado por parte

¹⁰⁰ CARLINER, G.: "The language ability of US immigrants: Assimilation and cohort effects" en *The International Immigration Review Pro Quest* núm.1, 2000, pág. 158.

¹⁰¹ REDSTONE AKRES, I.: "Context of English Language Use among Immigrants to the United States" en *The International Immigration Review Pro Quest* núm.4, 2007, pág. 930.

de los padres de la Constitución estadounidense¹⁰², asumieron que las nuevas y predecesoras generaciones debían compartir un mismo idioma y sería el inglés.

En la actualidad la adquisición de dicho idioma por las nuevas generaciones, y en particular por los menores de las comunidades hispanohablantes en Norteamérica, alcanza unos valores muy óptimos. Dicha información, constata el incremento durante los últimos catorce años del uso y del dominio del inglés por los jóvenes hispanos que han nacido en EE.UU., y continúan residiendo allí; aportando también otros datos donde se relaciona la variable edad del inmigrante, así como otros valores considerados directamente proporcionales a los resultados anteriormente referidos entre el uso del idioma y el dominio del mismo.

La nota aclaratoria de la estadística, considera el dominio del inglés por un hispanohablante cuando éste lo habla como idioma único en casa, o en caso que hable otra lengua diferente al inglés, puede hablar éste perfectamente.

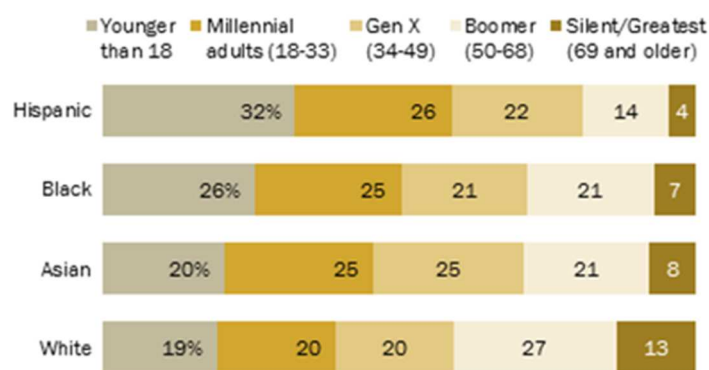
Gráfica 9 - La población latina-hispana se define por los más jóvenes en EE.UU

La población latina-hispana se define por los más jóvenes en USA. Fuente: *Pew Research Center*¹⁰³. (<http://www.pewhispanic.org/2016/04/20/the-nations-latino-population-is-defined-by-its-youth/>).

¹⁰² BOBOC, A.: "American Language, Politics and Identity" en *Cultural and Linguistic Communication* núm.1, 2013, págs. 70-76.

¹⁰³ Así se describe en el informe del Pew Research Center en relación a los Resultados del Incremento de jóvenes hispanos en la población estadounidense de abril de 2016. (<http://www.pewhispanic.org/2016/04/20/the-nations-latino-population-is-defined-by-its-youth/>).

Nearly six-in-ten Hispanics are Millennials or younger



Note: Whites, blacks and Asians include only those who are single race and not Hispanic. Hispanics are of any race. Figures may not add to 100% due to rounding.
Source: Pew Research Center analysis of 2014 American Community Survey (IPUMS).
"The Nation's Latino Population Is Defined by Its Youth"

PEW RESEARCH CENTER

La Comunidad Hispana en EE.UU., definida por sus jóvenes, es la minoría más representativa en dicho país, a través de la cual se conjuga el habla del país de residencia con la conservación de la lengua de herencia. Este “bilingüismo”, podríamos considerarlo como un impasse histórico; donde la evolución de los individuos, sus voluntades, intereses sociales y económicos, determinarán la dirección hacia seguir preservando la lengua de herencia, el español, hasta más allá de la tercera generación, tal y como todavía se presenta actualmente, como refieren la investigación, basándose en las fuentes académicas correspondientes; o por el contrario, ir cediendo a la segunda lengua, el inglés, cuando para millones de personas es la primera.

4. LA EDUCACIÓN, LLAVE DE ACCESO Y PERMANENCIA EN EL LIDERAZGO DE LA MUJER HISPANA

“Sobre el tema de la educación..., solo puedo decir que lo considero el más importante, con el cual nosotros como personas, debemos comprometernos”.

Primer discurso político de Abraham Lincoln, New Salem, Illinois, 9 de marzo de 1832¹⁰⁴.

A) La educación, derecho fundamental internacional

La educación, ha sido a lo largo de todos los tiempos uno de los objetivos sociales esenciales para el desarrollo de todos los pueblos. Abraham Lincoln, lo citó en su primer

¹⁰⁴ Upon the subject of education ..., I can only say that I view it as the most important subject, which we as a people may be engaged in. First Political Announcement. Abraham Lincoln, New Salem, Illinois, March 9, 1832. (<http://www.globalgoals.org/global-goals/quality-education/>).
(<http://www.abrahamlincolnonline.org/lincoln/speeches/educate.htm>).

discurso político; Naciones Unidas¹⁰⁵ lo consideró fundamental desde su constitución, siendo incluido en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 26, proclamado el 10 de diciembre de 1948. Dicho documento no forma parte del derecho internacional vinculante, es decir, de aplicación obligatoria, pero el ser aceptado por países de todo el mundo y haberse traducido a más de 360 idiomas, le otorga un gran peso moral y desde su aprobación sigue siendo guía internacional de consecución de los derechos anteriormente mencionados sin distinción de credo, raza, sexo y nivel social, tal y como manifiesta su preámbulo. Con las miras puestas en septiembre de 2015 cuando Naciones Unidas intentaba una vez más conseguir concienciar al mundo de las necesidades concretas para mejorarlo, se iniciaron reuniones internacionales en las que se demostraban los resultados obtenidos hasta entonces de los objetivos fijados en septiembre de 1995 en Beijing¹⁰⁶. La educación básica para todos, número dos en los objetivos de la mencionada reunión, seguía sin cumplirse. En el discurso de apertura del Foro Mundial de la Educación, la directora ejecutiva de Naciones Unidas para la mujer Phumzile Mlambo-Ngcuka¹⁰⁷ expresaba la necesidad de una educación universal si se quería un mundo perfecto e igual; en la misma línea, en el discurso de clausura, la subdirectora ejecutiva Yannic Glemarec¹⁰⁸ solicitó la necesidad de concertar esfuerzos para eliminar las barreras existentes para las niñas y adolescentes en el campo de la educación.

¹⁰⁵ Así consta en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobada el 10 de diciembre de 1948*, en su artículo 26 (<http://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>).

¹⁰⁶ *Declaración y plataforma de acción de Beijing + 5*, Naciones Unidas 1995.

(http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf)

¹⁰⁷ “A perfect world where people are equal can only be achieved if we provide universal education.” UN Women Executive Director. World Education Forum on May 2015.

(<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/5/korea-wef-opening-remarks#sthash.s2qDMozt.dpuf>).

¹⁰⁸ “We must make a concerted effort to remove all barriers to education for girls and adolescents” UN Women Deputy Executive Director. World Education Forum on May 2015.

(<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/5/yannick-glemarec-closingwef#sthash.KSBloAOY.dpuf>).

En septiembre de 2015, se publicó el documento final de los objetivos del milenio, titulándolo “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”¹⁰⁹.

Foto 9 - Naciones Unidas. Objetivos Desarrollo Sostenible 2015. Agenda 2030

Naciones Unidas. Objetivos Desarrollo Sostenible. Fuente UN.

(<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>).



Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas que se anunciaron demostraron la magnitud de la ambiciosa agenda universal, nueva en algunos objetivos, con la pretensión de cumplir aquellos otros fijados en la Declaración de Beijing en septiembre de 1995, y 21 años después, todavía sin implementar. Tanto los objetivos como las metas son de carácter integrado e indivisible, conjugando las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Todos los organismos relacionados con Naciones Unidas, así como los países participantes, aúnan esfuerzos para poder observar las necesidades globales, coordinar proyectos específicos, así como respaldarlos y cumplir objetivos. La educación básica para todos, representado como número dos de los objetivos de Beijing y la igualdad de oportunidades para hombres y

¹⁰⁹Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015, decide transmitir el documento final titulado “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, que se adjunta como anexo de la presente resolución, al septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General para que adopte una decisión al respecto en la cumbre para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015, que se celebró del 25 al 27 de septiembre de 2015 (<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/69/L.85>).

mujeres en el número tres, reaparecen en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible con los números 4 y 5. Se reclama una educación universal sin olvidar la equidad e igualdad en su acceso y participación, pretendiendo hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros con el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Naciones Unidas cuenta con otros organismos internacionales para ir implementando los proyectos solicitados así como cumplir los objetivos.

B) La UNESCO, organismo internacional vigía de la igualdad para la educación

En materia de educación la UNESCO¹¹⁰, como organismo internacional constituido en 1945 para construir la paz, erradicar la pobreza, facilitar el diálogo y el desarrollo intercultural, considerando la educación como uno de sus principales objetivos desde su fundación, concilia las fuerzas de los países miembros para lograr una educación de calidad mundial, como vía de realización para cada ser humano, reconociéndole el rol esencial desempeñado en el desarrollo personal, social y económico.

En la actualidad, una vez evaluados los objetivos del milenio del 2015, y establecidos los que han de cumplirse en la Agenda del 2030, la UNESCO se ha encargado de liderar el objetivo del milenio número 4 “asegurando una educación inclusiva, equitativa e igual, para todos, así como, proporcionar la oportunidad de aprender a lo largo de la vida”. El logro de dichos objetivos, incluye *The Education 2030 Framework for Action*¹¹¹, en el que se enumeraron una serie de prioridades para conseguir una educación tanto para los niños como las niñas, global, equitativa, e inclusiva, considerando todos los niveles de enseñanza, desde el acceso hasta la superior, incluyendo la educación técnica y vocacional, así como la alfabetización. El marco que ha de cubrirse es muy amplio, por ello UNESCO ha fijado un plan de acción prioritario con el fin de promover la igualdad de género en el acceso a la educación universal, así como en el derecho a seguir formándose a lo largo de toda la vida, consolidando los conocimientos adquiridos. Para ello, se analizarán los resultados de dicha prioridad desde

¹¹⁰ UNESCO. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization “Building peace in the mind of men and women”. (<http://en.unesco.org/themes/education-21st-century>).

¹¹¹ UNESCO. Texto del Marco de acción para el cuarto objetivo del milenio: Educación 2030. (<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002432/243278e.pdf>).

2014 hasta 2021¹¹². Es importante pensar que en el ámbito de la educación, la desigualdad de género puede tomar diferentes formas, dependiendo del contexto, y aunque esta discriminación afecta tanto a niñas como a niños, a mujeres y a hombres, lo cierto es que el sexo femenino suele ser el más desfavorecido. Entre los obstáculos que impiden a las niñas y las mujeres ejercer su derecho a estudiar, obtener un diploma y beneficiarse de la educación se encuentran la pobreza, el aislamiento geográfico, la pertenencia a una minoría, la discapacidad, el matrimonio, los embarazos precoces o la violencia de género, además de otras actitudes tradicionales relacionadas con el rol de la mujer.

C) Inmigración en USA, el derecho a la educación y la Comunidad Hispana

En ocasiones, a las barreras al acceso en la formación se añade la dificultad de adquirir formación en general por ser inmigrante en el país donde se reside, y en particular por ser mujer, en el caso de haber emigrado sola o con su familia, aspirando a encontrar una mejor calidad de vida. En esa franja, en la que el acceso a la educación como inmigrante es un reto, independiente del nivel al que se aspire, se encuentran millones de personas en USA, y una mayoría perteneciente a la Comunidad Hispana, donde llegaron para alcanzar “*The American Dream*”; sin embargo, la evolución personal, social y económica de este colectivo no ha sido siempre la deseada. Considerando que la emigración internacional en USA ha sido y sigue siendo una realidad, representándose como un país formado por inmigrantes, se intentó en cada Acta de Inmigración reducir cuotas de acceso, como en 1952 y posteriormente en 1965; sin embargo, la realidad contraria a las expectativas presenció un incremento de inmigrantes europeos, asiáticos y en las últimas cuatro o cinco décadas una explosión de hispanoamericanos contra todo pronóstico. En el tema que interesa en el presente capítulo, “la educación”, “el derecho a ésta” y lo que representa para cada ser humano en general, así como lo que ha significado para las líderes estudiadas en particular, se expone como un objetivo de acceso no siempre igual dependiendo del momento histórico y de las condiciones sociales y personales de los aspirantes a la misma. El acceso a la educación pública para todos aquellos que no son ciudadanos estadounidenses, residentes legales, o viven con sus padres, es un asunto todavía en debate en EE.UU.

¹¹²UNESCO. *UNESCO's Promise: Gender Equality – a Global Priority. Document of Priority Gender Equality Action Plan for 2014-2021.* (<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002269/226923m.pdf>).

D) El acceso de los inmigrantes hispanos a la educación pública en USA: un caso abierto con historia

Haciendo un breve resumen histórico¹¹³, siguiendo la evolución histórica del artículo citado, se podría empezar por la decisión del Tribunal Superior de Justicia de 1954 en el juicio de Brown contra el Departamento de Educación, en el que el Tribunal Superior de Justicia declaró inconstitucional negar el acceso a las escuelas públicas a los estudiantes por motivos de raza en base a la cláusula de igualdad; declarando esencial y base de un país, la educación. Con una sentencia totalmente contraria a la anterior, en la que el acceso a la educación pública, no se reconocía como derecho constitucional, se pronunció el Tribunal Superior en 1973, en el caso *San Antonio Independent School* contra Rodríguez. En 1982, se dictó una de las sentencias más comentadas sobre el derecho de educación y acceso a la escuela pública. El Tribunal Superior, en el caso *Plyler* contra *Doe*, sentenció abiertamente en contra de las escuelas de distrito en las que se negaba el acceso a la educación pública a niños residentes cuyos padres habían entrado ilegalmente en EE.UU. El Tribunal determinó que la educación era un valor social esencial, considerando que solo ante un fundamento de extraordinaria importancia, podría negarse el acceso; añadiendo que la ilegalidad se mantenía en sus padres, pero no en los hijos de éstos al venir con toda la familia y siendo menores de edad. Tal y como indicaban los miembros del Tribunal Superior de Justicia, estos colectivos emigraron con sus familias a USA, si bien debe reconocerse un gran incremento después de los años 80, representado una fuerza laboral importantísima, cubriendo los niveles profesionales no deseados por los norteamericanos, ofreciéndose como “mano de obra asequible”, lo que les permitió seguir en el país, recibir una formación limitada al igual que los hijos que les acompañaron, pero sin poder alcanzar el estatus legal de ciudadano norteamericano. Dichos menores indocumentados, tal y como se ha expuesto anteriormente, podían asistir a la escuela pública, dependiendo de los estados en los que residieran, reconociéndoseles a lo largo del tiempo dicho derecho, más desde el ámbito de los derechos humanos que de la propia constitución norteamericana. En los años 90, el incremento del número de inmigrantes y el derecho de educación siguió siendo un tema de máxima atención en la academia, la política y el sector empresarial/laboral. Hubo momentos en el que se

¹¹³UNDERWOOD, J.: “Under Law: Supreme Court guards education for undocumented immigrants” en *Phi Delta Kappan* núm.76, 2015, pág.77.

confundió la gestión en la coordinación de inmigrantes y las posibilidades de atención en los servicios mínimos que podían serles ofrecidos. En el tema de la educación, la necesidad de adaptarse al inglés como segunda lengua, comenzaba a ser el principal escollo¹¹⁴, entre otras diferencias hasta la total adaptación en el proceso migratorio.

La educación por tanto, ha sido la llave de la excelencia tal y como refrendaban en la encuesta las lideresas estudiadas en esta investigación, así como las que se han incorporado a través de sus documentos oficiales. Una educación no siempre asequible, muchas veces velada por el propio sistema, donde el inglés se convertía en el primer elemento facilitador, pero como moneda de dos caras, ejercía al mismo tiempo la primera barrera en el meritorio acceso al mundo escolar. El inglés como segunda lengua, tal y como se trata en el artículo conjunto con el español como lengua de herencia, resultaba ser imprescindible para permanecer, seguir y progresar en el sistema educativo, así como en el ámbito laboral. El paso del tiempo, el respaldo normativo de distinto rango, la jurisprudencia como se indicaba anteriormente, iba reconociendo el acceso a la educación primaria y secundaria, e incluso el *college*, pero todavía limitaba el acceso a la educación universitaria, a trabajar legalmente o a votar, etc.; siempre que seas indocumentados, dependiendo del estado en el que se residiera¹¹⁵.

E) The Dream Act y DACA los proyectos legales para el futuro de la educación de los inmigrantes

Dicha situación crónica y desalentadora movilizó a los activistas sociales, así como a los políticos, aunando esfuerzos en la redacción de un proyecto inclusivo, refrendado tanto por políticos democráticos como republicanos se solicitó al Senado estadounidense el reconocimiento al acceso a la educación superior para aquellos menores de dieciséis años que llegaron a Estados Unidos con sus padres, creciendo, estudiando y desarrollándose allí, donde podían estudiar hasta un nivel sin poder acceder a la universidad, entre otras limitaciones. El 1 de agosto de 2001 culminó el proceso con

¹¹⁴ STEWART, DAVID (1993): *Immigration and Education: The Crisis and the opportunities*, Ed. Lexington Books. New York, pág.87.

¹¹⁵ GONZALES, R.: “On the rights of undocumented children” en *Springer Science + Business Media, LLC* núm.46, 2009, págs.419–422.

la presentación del proyecto denominado *The Dream Act*¹¹⁶, el acrónimo de *Development, Relief and Education for Alien Minors* (Desarrollo, alivio y educación para menores emigrantes), sin conseguir el respaldo necesario de la citada cámara alta. Sin embargo, con dicho proyecto, se logró el primer paso hacia “el sentido común” tal y como se expone en el propio texto, siendo llave para futuros avances, que a lo largo de los años han ido reconociendo derechos básicos, con debates en el Congreso y seguimientos a lo largo de los distintos gobiernos.

El avance más reciente se produjo en junio de 2012, a través de un decreto ley el Presidente Obama el *DACA* acrónimo del programa *Deferred Action for Childhood Arrivals*¹¹⁷ (Acción diferida para los llegados en la infancia) por el que los servicios de inmigración estadounidenses en la voz de Janet Napolitano¹¹⁸, Secretaria de Estado del referido departamento, reconoció aceptar a partir del 15 de junio de dicho año solicitudes de los jóvenes entre 15 y 30 años que llegaron a USA ilegalmente traídos por sus padres y siendo menores de edad, consiguiendo que suspendan ser deportados, así como reconociendo la posibilidad de permiso de trabajo durante dos años. Los beneficiarios acogidos a dicho proyecto, tienen el derecho de solicitarlo por segunda vez, cuando cumplan el primer plazo. Dicha opción de gran calado social, ha sido aceptada y suscrita por aquellos jóvenes a los que ya se les había agotado el plazo de la primera opción; por el contrario, no implica ningún cambio para poder ser ciudadano norteamericano, ni tampoco otorga concesión alguna ante la posibilidad de seguir estudiando una vez se ha

¹¹⁶ Así se describe en La Publicación De la Casa Blanca sobre “*The Dream Act*” de diciembre de 2010. (<https://www.whitehouse.gov/blog/2010/12/01/get-facts-dream-act>).

¹¹⁷ Así se describe en el Programa de *Deferred Action for Childhood Arrivals DACA* (Acción diferida para los llegados en la infancia) de junio de 2012. (<https://www.uscis.gov/humanitarian/consideration-deferred-action-childhood-arrivals-daca>).

¹¹⁸ Así se describe en U. S. Department of Homeland Security. Secretary Napolitano announces deferred action process for young people who are low enforcement priorities (acción diferida para los llegados en la infancia) de junio de 2012. (www.dhs.gov/news/2012/06/15/secretary-napolitano-announces-deferredaction-process-young-people-who-are-low).

terminado la educación secundaria y poder incorporarse a la educación universitaria, ni tampoco adquieren ningún beneficio para poder adquirir la ciudadanía norteamericana¹¹⁹.

En palabras de Edwin C. Darden¹²⁰, abogado especialista en educación, actualmente Director de programas en la Fundación Gates, se congratula por los avances conseguidos, pero como otros especialistas en materia de educación citados en la investigación expone el vacío existente en el ámbito educacional para miles de jóvenes hispanos emigrantes indocumentados, mostrando en su argumentación las palabras del fallecido juez de la Corte Superior de Justicia de EE.UU., Willian Brennan quien comentando la Enmienda 14 de la Constitución de dicho país sobre la igualdad de derechos, reconocía la existencia de las diferencias establecidas en el derecho a la educación de inmigrantes, considerándolos esenciales en el día a día, que animados por algunos, permanecen en los Estados Unidos de América, representando una mano de obra barata, pero a los que sin embargo, se les niegan los beneficios de los que gozan los ciudadanos y residentes legítimos. La existencia de dicha subclase, representa muchos problemas para una nación que se enorgullece sobre la adhesión a los principios de igualdad ante la ley.

Por todo ello, se sigue apelando a la mejora de estatus en educación, a la formación de los más jóvenes como “independientes y responsables”, así como a la concesión de otros derechos, desde el día en que se inscribe al inmigrante en el colegio, con el fin de que se sienta parte de la clase cuando se recita el *Pledge of Allegance*, tal y como describe Edwin C. Darden. Sentirse parte, pertenecer, a una u otra clase es la que definía Foucault¹²¹ como la predeterminación proyectada por los gobiernos a determinados grupos sociales, limitando los derechos de los ciudadanos que serían destinados a pertenecer a las subclases. Sin embargo, la resistencia a la subclase se mantiene por aquellos jóvenes que utilizan al máximo los derechos reconocidos, llegando al límite de la cima optando por su formación en el *college* de su estado de residencia, o en aquel otro de reputación más relevante por los recursos o resultados ofrecidos. Una de dichas instituciones, referente en la educación de hispanos en la ciudad de Nueva York ha sido

¹¹⁹ SHERMAN, R e IBARRA, H.: “Being here but not here” en *Hispanics and Education Phi Delta Kappan* núm.6, 2013, págs. 39 - 41.

¹²⁰ DARDEN, C. E.: “School is open for immigrants” en *Phi Delta Kappan* núm.76, 2014, págs. 1 y 2.

¹²¹ FOUCAULT, MICHAEL (1979): *Historia de la gubernamentalidad I: Seguridad, territorio y población*, Ed. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Maim, pág

CUNY ¹²²(The City University of New York) facilitando un proyecto integrador en la educación superior, ofreciendo las mismas posibilidades de acceso y oportunidades tanto a estudiantes como a profesores y trabajadores pertenecientes a cada uno de los centros, independientemente de su origen y sexo.

Tabla 1 - Tabla estadística de los alumnos hispanos (mujeres y hombres) matriculados en el college de 1980 a 2014

Tabla estadística de los alumnos hispanos (mujeres y hombres) matriculados en el college de 1980 a 2014. Fuente: *Pew Research Center*. (http://www.pewhispanic.org/2016/04/19/statistical-portrait-of-hispanics-in-the-united-states-trends/ph_2016_stat-portrait-hispanic-trend-36/).

STATISTICAL PORTRAIT OF HISPANICS IN THE UNITED STATES, 1980-2014 College Enrollment, by Race and Ethnicity: 1980-2014

Universe: 1980-2014 resident population ages 18 through 24

	1980	1990	2000	2010	2014
ENROLLED IN COLLEGE					
Hispanic	386,140	N/A	941,565	1,929,172	2,363,761
U.S. born	273,480	N/A	700,485	1,599,943	1,970,697
Foreign born	112,660	N/A	241,080	329,229	393,064
White alone, not Hispanic	5,977,100	N/A	6,317,802	8,253,157	7,703,008
Black alone, not Hispanic	784,340	N/A	1,004,135	1,630,906	1,650,132
Asian alone, not Hispanic	188,760	N/A	626,537	988,009	1,067,662
Other, not Hispanic	48,140	N/A	301,962	454,608	514,706
Total	7,384,480	N/A	9,192,001	13,255,852	13,299,269

	1980	1990	2000	2010	2014
ENROLLMENT RATE					
Hispanic	17.4	N/A	20.0	31.1	35.4
U.S. born	18.1	N/A	27.0	37.5	38.3
Foreign born	16.0	N/A	11.4	17.0	25.7
White alone, not Hispanic	26.0	N/A	37.7	46.9	44.4
Black alone, not Hispanic	20.6	N/A	27.3	36.6	35.6
Asian alone, not Hispanic	45.0	N/A	57.8	66.0	65.3
Other, not Hispanic	17.7	N/A	33.0	40.8	40.4
Total	24.9	N/A	33.9	42.9	42.1

Universe: 1980-2014 resident population ages 25 and older

	1980	1990	2000	2010	2014
ENROLLED IN COLLEGE					
Hispanic	281,400	N/A	915,418	1,301,041	1,383,862
U.S. born	180,640	N/A	511,692	830,781	923,205
Foreign born	100,760	N/A	403,726	470,260	460,657
White alone, not Hispanic	3,830,020	N/A	5,237,284	5,889,486	5,415,802
Black alone, not Hispanic	555,280	N/A	1,170,357	1,816,655	1,695,677
Asian alone, not Hispanic	167,460	N/A	609,744	706,939	783,769
Other, not Hispanic	44,960	N/A	275,339	340,340	345,639
Total	4,879,120	N/A	8,208,142	10,054,461	9,624,749

	1980	1990	2000	2010	2014
ENROLLMENT RATE					
Hispanic	4.2	N/A	5.0	4.8	4.5
U.S. born	4.6	N/A	6.4	7.0	6.6
Foreign born	3.7	N/A	3.9	3.0	2.8
White alone, not Hispanic	3.5	N/A	3.9	4.2	3.8
Black alone, not Hispanic	4.3	N/A	6.0	7.9	6.9
Asian alone, not Hispanic	8.5	N/A	9.2	7.2	6.8
Other, not Hispanic	5.3	N/A	6.8	7.8	7.0
Total	3.7	N/A	4.5	4.9	4.5

Note: "Other, not Hispanic" includes persons reporting single races not listed separately and persons reporting more than one race. Data not available in 1990.

Source: Pew Research Center tabulations of 1980 and 2000 censuses (5% IPUMS) and 2010 and 2014 American Community Surveys (1% IPUMS)

PewResearchCenter

¹²² LEINBACH, T. y BAILEY, T.: "Access and Achievement of Hispanics and Hispanic Immigrants in the Colleges of the City University of New York" en *Community College Research Center Teachers College, Columbia University*, núm.1, 2006, págs. 1a 3.

No obstante, tal y como se expone en el análisis de resultados respecto a la educación, ratificándose en el presente capítulo, durante varias décadas y todavía actualmente, los estudiantes de la Comunidad Hispana, alcanzan un alto porcentaje de abandono escolar, implicando consecuentemente una gran limitación para su desarrollo profesional, social y económico en EE.UU.¹²³. Sin embargo, a pesar de persistir actualmente dicho comportamiento reflejado estadísticamente, se comprueba por las tablas adjuntas una concienciación hacia una reducción frente a los pasados índices de abandono escolar, desde 1980 hasta 2014.

Tabla 2 - Abandono de educación secundaria por los hispanos (mujeres y hombres) de 1980 a 2014

Abandono de educación secundaria por los hispanos (mujeres y hombres) de 1980 a 2014. Fuente: Pew Research Center (http://www.pewhispanic.org/2016/04/19/statistical-portrait-of-hispanics-in-the-united-states-trends/ph_2016_stat-portrait-hispanic-trend-35/).

STATISTICAL PORTRAIT OF HISPANICS IN THE UNITED STATES, 1980-2014

High School Dropouts, by Race and Ethnicity: 1980-2014

Universe: 1980-2014 resident population ages 16 through 19

	NUMBER OF DROPOUTS				
	1980	1990	2000	2010	2014
Hispanic	332,460	N/A	537,537	341,096	223,244
U.S. born	215,960	N/A	233,725	196,503	151,384
Foreign born	116,500	N/A	303,812	144,593	71,860
White alone, not Hispanic	1,559,720	N/A	695,159	407,477	304,393
Black alone, not Hispanic	379,000	N/A	261,365	188,583	112,461
Asian alone, not Hispanic	16,060	N/A	22,444	14,506	12,138
Other, not Hispanic	39,820	N/A	60,880	39,886	35,033
Total	2,327,060	N/A	1,577,385	991,548	687,269
	DROPOUT RATE				
	1980	1990	2000	2010	2014
Hispanic	25.5	N/A	21.3	9.3	6.0
U.S. born	22.2	N/A	13.8	6.7	4.9
Foreign born	35.5	N/A	36.2	19.9	11.2
White alone, not Hispanic	12.0	N/A	6.9	4.1	3.3
Black alone, not Hispanic	16.0	N/A	11.6	7.0	4.6
Asian alone, not Hispanic	7.3	N/A	3.8	1.9	1.5
Other, not Hispanic	24.3	N/A	10.8	5.5	4.5
Total	13.7	N/A	9.9	5.6	4.0

Note: Dropouts are people not enrolled in school and who have not attained a high school diploma or an equivalent credential, such as a General Education Development (GED) certificate. Data not available in 1990. "Other, not Hispanic" includes persons reporting single races not listed separately and persons reporting more than one race.

Source: Pew Research Center tabulations of 1980 and 2000 censuses (5% IPUMS) and 2010 and 2014 American Community Surveys (1% IPUMS)

PewResearchCenter

Para concluir, en este capítulo sobre la educación en EE.UU. se ha expuesto una franja histórica determinante en el pasado, el presente y el futuro de miles de hispanas e

¹²³ JASINSKI, L. J.: "Beyond High School: Examination of Hispanic Educational Attainment" en *Social Science Quarterly*, núm.1, 2000, pág. 277.

hispanos, así como de las lideresas objeto de estudio académico. Resulta fundamental recordar sus respuestas correspondientes a las preguntas 28 a 30 de la entrevista realizada a través de la plataforma *Survey Monkey*, así como las opiniones de las otras 21 lideresas que a través de sus páginas oficiales, coinciden en otorgar a la educación la relevancia máxima a la hora de alcanzar las miras profesionales deseadas. Se deben aunar esfuerzos para garantizar dicho objetivo, reconocido como derecho humano internacional.

5. EL LIDERAZGO

*Liderazgo*¹²⁴ **1. m.** Condición de líder. **2. m.** Ejercicio de las actividades del líder. **3. m.** Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico dentro de su ámbito. Líder, res. Del ingl. leader 'guía'. Para el f., u. m. la forma líder, excepto en Bol., Ec., Méx., Nic., Perú, R. Dom. y Ven.

1. m.yf. Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad. U. t. en apos. **2. m. f.** Persona o entidad que va a la cabeza entre los de su clase, especialmente en una competición deportiva. U. t. en apos.

Real Academia de la Lengua Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.).

A) La “condición” de líder-lideresa en el DRAE

Se comienza el presente capítulo con la definición dada por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, en relación a los términos: liderazgo; líder y lideresa; incluyendo la palabra “condición” para poder ser descrito como tal. Exactamente, uno piensa en el líder de su familia, de sus amigos, de su promoción, o de su trabajo, y es alguien “con carisma”. La persona en la que pensamos como timonel de situaciones varias, donde haya tormenta o viento en calma, guía a buen puerto.

B) Liderar, definido por algunos expertos

James M. Burns¹²⁵, decía: “*El liderazgo es el tema más estudiado y peor comprendido de las ciencias sociales*”. Considerando la existencia de una crisis de liderazgo en la esencia del concepto, destaca el abismo entre el concepto del liderazgo transaccional donde se mantiene el vínculo en el intercambio material entre el líder y el seguidor; frente al liderazgo transformacional, en el que el líder observa las necesidades de sus seguidores, y haciéndose uno con ellos, logra la transformación de aquellos

¹²⁴ *Liderazgo, líder, esa y DRAE: Real Academia de la Lengua Española (2014). Diccionario de la lengua española (23.ª ed.).* (<http://dle.rae.es/?id=NH60fdB>).

¹²⁵ BURNS, M. JAMES (1978): *Leadership* (Harper Perennial Political Classics), Winner of the Pulitzer Prize and National Book Award, Ed. Open Road, New York, págs. 2-4.

produciendo un verdadero cambio social. Puntualiza también la diferencia entre líder, líder extraordinario y “persona poderosa”, en función de la influencia que haya conseguido a nivel social, en cualquiera de los tres dominios compartidos por esta investigación, el político, el económico y el académico.

Bernard Bass¹²⁶, después de consideraciones varias, define al liderazgo como un objetivo de un grupo, ejercicio de influencia, forma de persuasión, una relación poderosa, un instrumento de logros, un efecto de interacción, un rol diferente y el inicio de una estructura... con el fin de resolver problemas y conseguir logros; empleándolo todo en función de los objetivos a cumplir.

John C. Maxwell¹²⁷, lo define de forma concisa como “influencia”, citando un proverbio para ratificar dicha cita “Si quien piensa que lidera no es seguido por nadie, sólo está dando un paseo”. Continúa en la misma línea, exponiendo la definición dada por James C. Georges de *ParTraining Corporation* en una entrevista para *Executive Communications* “Liderazgo es la habilidad de obtener seguidores”; añadiendo como elemento esencial, la actitud positiva ante cualquier situación o proyecto a desempeñar.

Peter F. Drucker¹²⁸, define al líder desde la introspección personal e individual, como aquella persona capaz de combinar oportunidad con responsabilidad, y conociéndose a sí mismo puede lograr el éxito en cualquier sitio del mundo, sabiendo cuándo cambiar el curso, siendo productivo a lo largo de su carrera profesional al menos durante 50 años. El líder predice el futuro creándolo¹²⁹, sabe cuáles son sus puntos fuertes (los que potencia) y sus debilidades (las que evita), logrando la excelencia al combinar aquellas con el conocimiento de uno mismo, trabajando con otros y creando un ambiente especial y esencial para realizar las aportaciones más importantes.

¹²⁶ BASS, BERNARD (1981): *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, Ed. Free Press, New York, pág. 20.

¹²⁷ MAXWELL, C. JOHN (1993): *Developing the leading within you*, Ed. Thomas Nelson Inc, Nashville, págs. 1-17.

¹²⁸ DRUCKER, F. PETER (1999): *Managing Oneself*, Ed. Harvard Business Review, Boston, págs. 1-6.

¹²⁹ Así se describe en *slideshare.net* por *minegap.in* respecto al libro originalmente publicado por Peter Drucker “*Managing Oneself*” en abril de 1999. (<http://www.slideshare.net/mutex07/peter-f-drucker-managing-oneself-synopsy>).

Warren Bennis¹³⁰, considera que un líder: se hace (no nace), es original, innovador, está pendiente de la gente, inspira confianza, tiene perspectiva de futuro, pregunta cuándo y por qué, mira al horizonte, apuesta por el futuro, es original y una buena persona persuadiendo por su empatía¹³¹, por su aplicación de la inteligencia emocional, utilizando la voz propia y la autoconfianza, como elementos fundamentales de la propia integridad, el compromiso, la compasión, el carácter, y la adaptabilidad.

En psicología y en sociología, se defiende que casi biológicamente, ningún grupo humano, (o sociedad animal), puede carecer de algún tipo de liderazgo: alguien empieza a destacar tal y como hemos indicado anteriormente por su iniciativa, simpatía, ingenio, capacidad de organización, etc. En ese momento, surge la admiración hacia el líder real en el grupo, el liderazgo implícito¹³², que a posteriori se reconocerá como “jefe de grupo”, “mejor profesor”, “empresario justo”, tratándose de un mecanismo natural, reconocido en las lideresas presentadas en el estudio académico. Sin embargo, algunos de estos líderes, son impuestos desde afuera, como parte del proceso de delegación social, institucional, o familiar, asignándole y reconociéndole un sentido común suficiente para poner en práctica la sabiduría intelectual, política y empresarial necesaria, tal y como se desprende de las anteriores definiciones aportadas por algunos de los expertos internacionales en la materia asemejándose a las respuestas de las 21 lideresas estudiadas en la presente investigación a través de la plataforma *Survey Monkey*, así como con las 21 restantes, quienes a través de sus documentos personales, exponen algunas desde su infancia y otras a través de comportamientos aprendidos, una responsabilidad, actitud, e iniciativa asumidas para seguir sus objetivos, continuar en su carrera profesional y llegar queriendo o sin querer a ser referentes en sus áreas, independientemente de la magnitud del grupo a quien lideren.

Liderar, es uno de los ejes del contenido del presente estudio, por ello, no resultó fácil elegir las anteriores definiciones-opiniones, teniendo en cuenta el volumen existente de expertos dedicados a su estudio, comprensión y obtención de resultados. Es por ello, que se intentó exponer un conjunto representativo, mientras se beneficiaba la presente investigación

¹³⁰ BENNIS, WARREN (2009): *On becoming a leader*, Ed. Public Books, Philadelphia, pág. 40.

¹³¹ op. cit. BENNIS, WARREN (2009): *On becoming a leader*, Ed. Public Books, Philadelphia, págs. 24 y 25.

¹³² FERRERO, JUAN JOSÉ (2009): *Teoría de la Educación: Lecciones y lecturas*, Ed. Deusto, Deusto, págs. 161 y 162.

también de la de la riqueza académica. A la hora de expresar una opinión propia en el estudio, se ha optado por elegir aquellos conceptos que se consideran esenciales en el cometido del liderazgo, observando las necesidades de los seguidores, a los que se trataría de satisfacer, con una actitud positiva, obteniendo unos resultados óptimos para la empresa que se lidera, ya sea política, económica, académica o de cualquier otro sector; estando atento al presente y “apostando” por el futuro al que se llegaría resolviendo en el día a día a través de los siguientes elementos fundamentales: la propia integridad, el compromiso, la compasión, el carácter, y la adaptabilidad.

C) La teoría de Bernard Bass y el liderazgo transformacional

Con el fin de argumentar lo expuesto anteriormente, se cita una de las teorías principales respecto al ejercicio del liderazgo en palabras del estudioso y pionero en la materia Bernard Bass¹³³, quien diferencia el liderazgo transaccional del transformacional, considerando al primero como el del día a día, donde la obtención de un objetivo a corto plazo, proyecta la presión sobre el equipo de trabajo, dejando claro desde el inicio del proyecto el mensaje <<consecución es igual a recompensa, fallo determina castigo>>. El problema de este tipo de liderazgo es la adopción del mismo como política estática en la persona que representa el departamento en cualquiera de las áreas políticas, académicas o empresariales.

Por el contrario, Bernard Bass, expone la teoría del liderazgo transformacional, como aquella que es aplicada por el líder capaz de renovar las bases de motivación de los colaboradores para cumplir los objetivos determinados. La influencia de dicho líder, consigue el compromiso de sus colaboradores, logrando elevar los deseos de logro no solo de los miembros del equipo, también promueve el desarrollo de los grupos y organizaciones. Dichos líderes se caracterizan en primer lugar por ganarse el respeto, la confianza y la seguridad de sus colaboradores a través de una visión idealizada y de la identificación individualizada con su equipo, consiguiendo un esfuerzo extra por parte de sus seguidores, entendiendo tal liderazgo como carismático. En segundo lugar, estos líderes analizan las capacidades de sus colaboradores con el fin de conseguir el mejor resultado de cada uno de ellos, ejerciendo la delegación, el consejo, el entrenamiento y la retroalimentación no solo en el ámbito profesional, también en el personal con el fin de mejorar los aspectos personales más débiles

¹³³ BASS, BERNARD (1981): *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, Ed. Free Press, New York, pág. 195.

de los colaboradores, fortaleciéndolos y logrando el nivel de seguridad suficiente para alcanzar los niveles de responsabilidad necesaria en la implementación del desempeño del trabajo y maximizar la obtención de resultados. Como tercera característica, los líderes transformacionales fomentan la creatividad, el interés intelectual, logrando que sus colaboradores solucionen los problemas de forma más efectiva, y por último, determinan la inspiración. La cuarta y última característica, reconoce a estos líderes la capacidad de dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, comunicando con su visión de futuro y el análisis aplicado al proyecto concreto dos elementos fundamentales en el mencionado liderazgo, la comunicación fluida y la seguridad, logrando de sus colaboradores altos niveles de desempeño y desarrollo Burns¹³⁴.

Para determinar un estudio exacto sobre el tipo de líderes existentes, Bass y Avolio¹³⁵ implementaron el *MLQ* o *Multifactor Leadership Questionnaire*¹³⁶, con reconocida utilidad internacionalmente, al poder testar las características del líder adecuado para cada necesidad y proyecto.

D) La excelencia del liderazgo femenino y su limitación global

Tal y como se expone detalladamente en el texto de Ramos López¹³⁷, en ocasiones, pidiendo los permisos requeridos, se han analizado los tipos de liderazgo empleados por las

¹³⁴ BURNS, M. JAMES (1978): *Leadership* (Harper Perennial Political Classics), Ed. Open Road, New York, págs. 25-35.

¹³⁵ AA.VV.: *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Bass, B. y Avolio, B., Ed. Consulting Psychologist Press, Palo Alto, CA, 1990, págs. 87a 90.

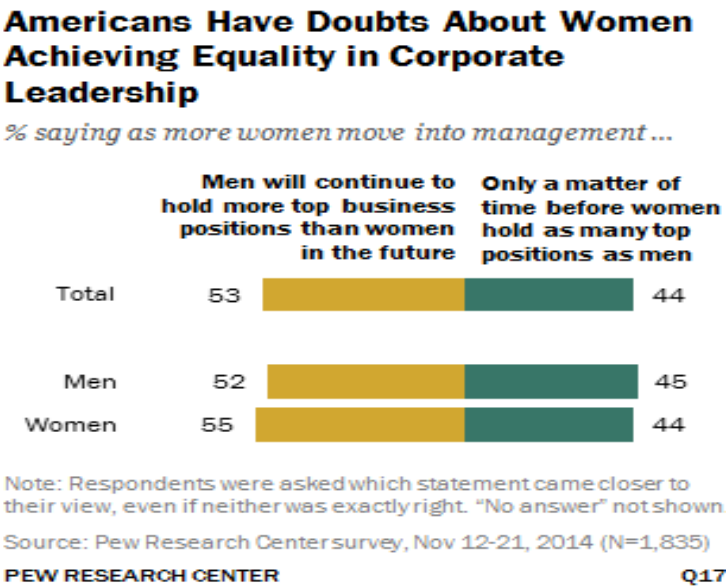
¹³⁶ Así se describe en el Programa de Statistics Solutions, sobre *The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*, de Bruce J. Avolio and Bernard M. Bass “*The MLQ, evaluates three different leadership styles: Transformational, Transactional, and Passive-Avoidant. It allows individuals to measure how they perceive themselves with regard to specific leadership behaviors (using the Leader/Self form), but the heart of the MLQ comes in the rater/other feedback that is enabled with the Rater form. The MLQ was designed with the 360-degree feedback method. Participants are asked to respond to 45 items in the MLQ 5x-Short (the current, classic version) using a 5-point behavioral scale (“Not at all” to “Frequently if not always”). Approximately 15 minutes is required for completion de mayo de 2016.* (<http://www.statisticssolutions.com/multifactor-leadership-questionnaire-mlq/>).

¹³⁷ RAMOS LÓPEZ, M. AMPARO (2005): *Mujeres y Liderazgo, una nueva forma de dirigir*, Ed. Universidad de Valencia, Valencia, pág. 12.

mujeres líderes, con el fin de observar las diferencias en su forma de actuar. Uno de los temas siempre considerados en el liderazgo de la mujer, es su capacidad para liderar desde el plano transformacional, lo que al mismo tiempo y en muchas empresas, organismos, partidos políticos y demás organizaciones ha supuesto internacionalmente la limitación de la mujer en los puestos de dirección; si bien es el liderazgo ideal por excelencia, los que todavía impiden alcanzar a la mujer los puestos más representativos, argumentan a modo de hipótesis, el riesgo por parte de la mujer de emplear exclusivamente las herramientas del liderazgo transformacional, incluso en situaciones donde se necesite aplicar puntualmente por un caso urgente el liderazgo transaccional. Sin embargo, semejante hipótesis manifiesta tristemente la realidad latente en el mundo global, a pesar de la discriminación positiva, sigue existiendo la limitación de la mujer al acceso de determinados puestos de trabajo, especialmente en los casos de gerencia o dirección a nivel internacional. Tal y como se expuso en la introducción de la presente investigación, EE.UU. se encuentra dentro de la misma política limitadora en el reconocimiento de los puestos *top* en las corporaciones, independientemente de los avances observados en los últimos años en los ámbitos académicos, empresariales y políticos.

Gráfica 10 - Opinión de los norteamericanos respecto a la equidad en los puestos de *liderazgo*, enero de 2015

Representación gráfica descriptiva de la opinión de los norteamericanos sobre la posibilidad de la mujer de alcanzar la equidad en los puestos de liderazgo, enero de 2015. Fuente: *Pew Research Center*. (<http://www.pewsocialtrends.org/2015/01/14/women-and-leadership/>).



6. LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES HISPANAS EN USA PRIMERA VÍA DE ACCESO AL LIDERAZGO


Para continuar, enlazamos cómo afrontan esta situación las mujeres hispanas en los Estados Unidos de América, cuáles fueron sus vías de integración en las áreas correspondientes para después acceder a las posiciones de liderazgo. *UN Women* a través de *Women's Empowerment Principles adapted from the Calvert Women's Principles*¹³⁸ continúa apoyando el empoderamiento la mujer en general y de la inmigrante en particular en la comunidad, así como en las áreas concernientes al empleo, la economía, etc. Siguiendo los principios citados en el párrafo anterior, y anticipándose a los nuevos surgidos en la conferencia nacional anual de *Women's Empowerment Principles UN Global Compact*¹³⁹; las mujeres hispanas sean inmigrantes o hayan consolidado ya su estatus como residentes, han sido un escaparate en su integración socioeconómica, queriendo participar activamente en su comunidad para convertirse en sujetos agentes de los derechos humanos declarados por *UN* (Naciones Unidas) para todos los hombres y mujeres, si bien su proceso de adquisición resulta más complicado para ellas por ser mujeres, inmigrantes, madres sin ayuda, con una educación en ocasiones no cualificada, etc.

Contemporáneamente¹⁴⁰, a partir de los años 60 y 70 los movimientos sindicales y de los derechos civiles, abogaron por la mujer inmigrante con el fin de reconocer su acceso, participación, ascenso, y posterior permanencia en las posiciones de liderazgo, ocupadas exclusivamente por hombres hasta entonces. A lo largo de todos los Estados Unidos de América, dependiendo de las zonas donde los inmigrantes en general y los hispanos en particular inmigraban para comenzar a desarrollar su vida con el fin de ir alcanzando sus aspiraciones, las mujeres hispanas participaban activamente en la

¹³⁸ Así se describe en el Programa de *UN Women* en “Los principios de empoderamiento de las mujeres adaptados con los de Calvert” en la conferencia anual de igualdad de género en las empresas de mayo de 2016. (<http://www.unwomen.org/en/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>).

¹³⁹ Así se describe en *WEPRINCIPLES UN Global Compact Equality Mean Business* en mayo de 2016.

(<http://weprinciples.org/>)



¹⁴⁰ MILKMAN, R, y TERRIQUEZ, V.: “We are the ones who are out in front: Women's leadership in the immigrants rights” en *Feminist Studies* núm.3,2012, pág. 724.

incorporación laboral, independientemente de sus limitaciones personales. Consecuentemente fueron adquiriendo mayor libertad física y económica, a pesar de recibir unas remuneraciones menores que las de los hombres, pero dicho cambio en la rutina diaria, reconociéndoseles la posibilidad de participación social desde otro nivel, fue aportando en aquellas mujeres que supieron seguir, la posibilidad de cubrir otras necesidades, en ocasiones académicas, aprendiendo inglés, completando sus estudios, e incluso, aprovechando el ascenso en sectores académicos, políticos o empresariales. Independientemente de los casos puntuales, en dicho fenómeno, ha de tenerse en cuenta la edad de la inmigrante, siendo directamente proporcionales los resultados obtenidos en la participación e integración social, garantizándose unos porcentajes elevados en aquellos casos en que la inmigración se produce a una edad temprana, propiciando el ascenso educativo y socio laboral, al aprovechar las oportunidades brindadas en el país de residencia, hasta alcanzar los puestos de liderazgo en las áreas correspondientes, tal y como se estudia en la presente investigación académica.

En los Estados de máxima inmigración hispana como son California, Texas, Nueva York, Arizona, Florida e Illinois, la primera generación de mujeres inmigrantes¹⁴¹ tratan de mejorar la vida de su familia y de sus comunidades integrándose en las organizaciones políticas y defensoras de los derechos humanos, donde encuentran las herramientas necesarias a la hora de beneficiarse tanto personalmente como hacerlas extensivas a sus familiares, incorporándose a las ofertas educativas o laborales, e incluso, a posteriori, como activistas, representar políticamente¹⁴² las necesidades de las comunidades hispanas en general y particularmente de las mujeres pertenecientes a las mismas, en cualquiera de los Estados indicados anteriormente. Analizando el marco social, destaca el compromiso de las mujeres hispanas, quienes asumen dicha responsabilidad, accediendo a los niveles de liderazgo tanto en el campo político, como en el de los derechos humanos; sin desaprovechar la posibilidad de acceder a un nivel superior de educación.

¹⁴¹ *op.cit.*: MILKMAN, R, y TERRIQUEZ, V.: “We are the ones who are out in front: Women’s leadership in the immigrants rights” en *Feminist Studies* núm.3, 2012, pág. 727.

¹⁴² JONES-CORREA, MICHAEL (1998): *Between two nations: The political predicament of Latinos in New York City*, Ed. Cornell University, Ithaca, pág. 169.

7.- EL LIDERAZGO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA MUJER HISPANA EN EE.UU. A TRAVÉS DEL TRABAJO “AUTÓNOMO”

Consecuentemente, desde el punto de vista de género, la mujer hispana, en el proceso migratorio a los Estados Unidos de América, se beneficia de un impacto positivo en su rol social¹⁴³.

Las minorías en general y la de la comunidad hispana en particular, no sin obstáculos, siguen siendo un gran sostén en la economía de EE.UU. a través del trabajo autónomo, liderado por mujeres¹⁴⁴ representando un crecimiento económico sin precedentes y alcanzando cifras billonarias, independientemente de la característica del negocio, teniendo en cuenta la individualidad empresarial de muchos de ellos, en los que las empresarias durante los últimos 20 años, se benefician para su promoción e incremento de negocio de dos herramientas esenciales: internet, del que se sirven para captar más clientes frente a sus competidores; añadiendo, el bilingüismo, inglés español, apreciado por los consumidores y considerado un valor en alza. Su liderazgo se representa a través del cumplimiento de objetivos, ofreciendo los mejores productos con excelente servicio, para alcanzar los beneficios económicos correspondientes no siempre en el tiempo deseado, pero sí garantizando el ascenso empresarial de su negocio¹⁴⁵, logrando en numerosos casos el éxito no reconocido a través de un currículum académico brillante tanto por las calificaciones académicas como por la universidad donde se obtuvo.

Esta realidad del liderazgo de la mujer hispana en EE.UU.¹⁴⁶, representado por un colectivo *in crescendo*, muestra la capacidad de las protagonistas al combinar tradiciones culturales y familiares propias, con las ofrecidas en nuevo mundo, en el que todas ellas aunando esfuerzos consiguen permanecer liderando y lo más importante,

¹⁴³ GUTMANN, C. M.: “Dystopian travels in Gringolandia: Engendering ethnicity among Mexican immigrants to USA”, en *Ethnicities* núm.4, 2004, págs. 477-500.

¹⁴⁴ Así se describe en Los Angeles County a Microcosm of Nation’s Diverse Collection of Business Owners “Census Bureau” de diciembre de 2015. (<https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2015/cb15-209.html>).

¹⁴⁵ GUTIERREZ, JACQURLINE (2012): *Self- perception of leadership by Mexican American women entrepreneurs*, Ed. ProQuest, Ann Arbor, pág. 23.

¹⁴⁶ COOPER, M. A.: “Latinas in the workplace - an emerging leadership force” en *The Hispanic Outlook in Higher Education* núm. 22, 2012, pág.31.

dando ejemplo con sus logros tanto a sus contemporáneas, como a las generaciones de jóvenes, con el fin de seguir representando dicho rol con la excelencia exigida.

8. LA EDUCACIÓN DE LA MUJER HISPANA EN USA, LLAVE DE ACCESO Y PERMANENCIA EN EL LIDERAZGO

El liderazgo también se representa por las mujeres hispanas en USA en el campo educativo, como se ha expuesto con las historias de vida de las lideresas académicas del presente estudio, representando simultáneamente conocimiento, experiencia, y solidaridad con su comunidad, empoderando a otras mujeres hispanas, estudiantes, en el mundo universitario, tanto desde el punto de vista de cargo político como académico.

El acceso a dichos puestos de liderazgo académico, representa un recorrido complicado, como se deduce de las declaraciones del Dr. Ted Martínez¹⁴⁷, Director Ejecutivo del programa de liderazgo del *National Community College Hispanic Council (NCCHC)*, quien ratifica la dificultad de promoción a dichos niveles, en particular de las mujeres hispanas y en general de los hispanos, independientemente de acreditar la cualificación necesaria para acceder a ellos.

Foto 10 - Birretes de graduación de la Universidad de Harvard

Foto 11 - Birretes de graduación de la Universidad de Harvard

Birretes en la ceremonia de graduación de la Universidad de Harvard. Representación de la mujer hispana inmigrante, identificándose con humor frente a la realidad social “¡Peligro!, Inmigrante y graduada”, mayo de 2016. Fuente: *Harvard’s Education University*.



Sin ignorar la dificultad planteada por el propio sistema académico, en la actualidad, las jóvenes hispanas están asumiendo el testigo del liderazgo obtenido y

¹⁴⁷ MENDOZA, S.: “Latino Leadership Fellows” en *The Hispanic Outlook in Higher Education* núm.26, 2015, págs. 15-17.

entregado por sus predecesoras. La ruptura del techo de cristal, así como, el estereotipo de docilidad pasiva en las que se las enmarcaba al soportar la doble discriminación por género y minoría, consolidan su acceso a posiciones claves de la administración académica, como superintendentes¹⁴⁸ en los *Colleges* pertenecientes al *Hispanic Serving Institutions* o graduándose en las universidades más representativas de USA a nivel internacional, preparándose para continuar como actrices del cambio desde posiciones de liderazgo¹⁴⁹.

Sin embargo, existen áreas donde todavía su presencia es minoritaria. Ese es el objetivo del proyecto *TechnoOchicas*¹⁵⁰ elaborado a través del *National Center for Women & Information Technology (NCWIT)* encargado de crear una red de contactos a lo largo de USA, entre más de 650 universidades, negocios, fundaciones y organizaciones no gubernamentales, con el fin de incrementar la participación de la mujer en los campos de los ordenadores y la tecnología, respaldado por la Fundación *Televisa*, con el fin de promover dicha formación a través de sus cadenas líderes para seleccionar, mantener e incrementar su presencia tanto en la industria como en la creación de empresas individuales o autónomas, mercado en el que las hispanas siguen manteniéndose con una clara posición de liderazgo, tal y como se ha hecho referencia en este apartado.

Liderazgo Hispano referido por Arturo Vargas¹⁵¹, *Executive Director of the National Association of Latino Elected and Appointed Officials (NALEO)*, y de *NALEO Educational Foundation*, como parte de la historia actual de los jóvenes líderes quienes identificados con sus raíces y situación social en USA, hacen resonar sus voces relacionadas con las comunidades a las que pertenecen, unidas en los objetivos, pero

¹⁴⁸ QUILANTAN, M.C. y MENCHACA OCHOA, V.: “The Superintendence becomes a reality for Hispanic Women” en *ProQuest Central* núm.3, 2004, pág. 124.

¹⁴⁹ Así se expone en el Twitter oficial *University of Harvard Education* “Danger! Immigrant and educated” -- message from a cap at today's #hgse16 de la *Universidad de Educación de Harvard* “Graduación 2016” de mayo de 2016. (<https://twitter.com/hgse>).

¹⁵⁰ Descrito en el Programa de *TECHNOOchicas* promovido por Eva Longoria who challenges Latinas to explore careers in Technology through New National *TECHNOOchicas* Campaign: Co-produced by NCWIT (www.ncwit.org) and the Televisa Foundation (www.televisafoundation.org) de diciembre de 2015. (<http://search.proquest.com/docview/1738847599?accountid=41872>).

¹⁵¹ VARGAS, A.: “We are the leaders we have been waiting for” en *Harvard Journal of Hispanic Policy* núm.23, 2011, págs. 11-14.

individuales en cuanto a la riqueza del liderazgo representado por cada uno de sus orígenes, ya sean mexicanos, cubanos, puertorriqueños, salvadoreños, etc. En su opinión, la búsqueda de un solo líder como representante de la Comunidad Hispana en USA, mosaico de riqueza histórico cultural, resulta un imposible; estadísticamente, *Pew Hispanic Research Center*, en 2010 realizó una encuesta entre los hispanos, tratando de conseguir el nombre de la lideresa o del líder que los representara, si bien los resultados no cubrieron las expectativas esperadas en relación al número de entrevistados, la primera posición fue otorgada a una mujer, lideresa, Sonia Sotomayor, juez del Tribunal Superior de Justicia de Norteamérica, independientemente de no ser una persona en la que por su propio cargo haya de liderar, ni tampoco ha sido electa por la Comunidad. Al analizar dichas opiniones, se entrevé la idiosincrasia del individuo hispano al emitir una opinión sobre quién es líder.

Mientras se generan nuevos datos estadísticos, nuevas lideresas en campos habituales del liderazgo femenino e hispano en USA, así como se generan posibilidades en otros insospechados, ha de tenerse en cuenta para cerrar el capítulo de liderazgo, el envés de la realidad, a través del compromiso sin precedentes asumido en ONU Mujeres en el proyecto “Por un planeta 50-50 en 2030: Demos el paso por la igualdad de género”¹⁵².

Dicho primer paso se constituye con el fin de establecer las bases de continuidad en el camino de liderazgo de la mujer en el mundo, a través del cual se solicita la colaboración de las lideresas y de los líderes hacia la consolidación en uno de los logros más complicados en la actualidad, la equidad de género, para reconocer a nivel internacional la participación de la mujer en la trayectoria del liderazgo, así como el reconocimiento en los casos donde como lideresas sean guías de la participación, el desarrollo y la ejecución de los proyectos que toma parte.

Un año más tarde, desde la misma institución, ONU Mujeres, la actual Directora Ejecutiva Lakshmi Puri¹⁵³ en la conferencia internacional sobre equidad y liderazgo

¹⁵² Así se describe en el Programa de ONU Mujeres “Por un planeta 50-50 en 2030: Demos el paso por la igualdad de género” de marzo de 2015. (<http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/3/collective-failure-of-leadership-on-progress-for-women>).

¹⁵³ Así se describe en el Programa de UN Mujer en Nadie esté sentado en “Una llamada para la acción” pedida por la Directora Ejecutiva Lakshmi Puri #Planeta50 Champions to stand up, mayo 2016. Photo:

femenino, solicitó “una llamada de acción” para hacer realidad dicha paridad 50-50 el año 2030, como uno de los logros de un mundo sostenible. El simple hecho de pedir que todos los presentes se pusieran de pie, para respaldar la misión mencionada. Los participantes, colaboraron activamente ante la rogativa, como se muestra en la siguiente imagen.

Foto 12 - “Una llamada de acción” en la celebración #Planet5050

Nadie se quedó sentado cuando la Directora General de UN Women Lakshmi Puri en UN pronunció “Una llamada de acción” en la celebración *#Planet5050 Champions stand up*, de mayo 2016.

Fuente: UN Women / Ryan Brown. (<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/5/high-level-conference-focuses-on-how-to-make-womens-equality-a-reality#sthash.hsV1kxDU.dpuf>).



UN Women/Ryan Brown. (<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/5/high-level-conference-focuses-on-how-to-make-womens-equality-a-reality#sthash.hsV1kxDU.dpuf>).

IV.CAPÍTULO TERCERO. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

1. INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS EN LA RECOGIDA DE DATOS

A) Una entrevista no es una conversación¹⁵⁴

Una entrevista es como una conversación, pero no es una conversación. Una entrevista debería ser informal y deshilvanada, como una conversación, pero en una entrevista, la otra persona es la que habla. Tú, eres el que escucha. Tu conocimiento tu voz deberían permanecer en segundo plano, primordialmente para proporcionar apoyo y ánimo. Una entrevista debería tener un empuje claro, tal como lo tiene un ritual que separa el tiempo ritual del tiempo regular. Una entrevista permite también hacer preguntas con más detalle que en una conversación normal. Una entrevista tiene un modo propio que permite, por un lado, mucha más profundidad y por otro, una explicación de lo obvio.

ATKINSON, R (1998:32): The Life Story Interview.

Se presenta la cita de Atkinson, a modo de introducción e interpretación de la importancia de la entrevista como medio utilizado en la investigación actual. Hoy la falta de tiempo es una realidad a todos los niveles, pero existen colectivos más ocupados, y acceder a 5 minutos de su agenda, supone un objetivo casi imposible. Se entendía que para conseguir unos relatos brillantes, genuinos, sinceros, claros, amenos, autocríticos, en los que se pudiera llegar hasta el final, se debía elegir unas protagonistas que reflejaran sus logros en el contexto social y pudieran ser guía con su liderazgo a otras mujeres que como ellas deben o deberán resolver situaciones similares, para conseguir el logro de sus objetivos y retroalimentar con estos comportamientos un mensaje respaldado por los resultados ante situaciones sociales concretas, donde la opción personal, el trabajo, la perseverancia y el apoyo en el debido momento de los colaboradores, las instituciones, los superiores directos e indirectos, garantizan el logro de los resultados preestablecidos.

Utilizar la entrevista “cara a cara” o “vía Skype” con cada una de las lideresas, era el proyecto inicial, un sueño. La realidad y los estudios realizados sobre otros casos donde la metodología de la investigación había dado excelentes resultados permitiendo a las lideresas que pudieran contestar en un tiempo mínimo y cronometrado previamente (15 a 20 minutos), pero también, considerando que se hablaba de mínimos al presentar el

¹⁵⁴ ATKINSON, R (1998): *The Life Story Interview*, Ed. Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods, Vol 44, Thousand Oaks, Ca., pág 32.

método, sería cada una de ellas las que optarían libremente por el tiempo definitivo en dedicar a cada una de las preguntas, la extensión de las mismas, los detalles, y un largo etcétera, que iría modelando los relatos con las características arriba mencionadas.

B) Criterios de selección para estudiar a las 21 lideresas a través de la entrevista personal por la plataforma *Survey Monkey*

El criterio de selección de las 21 lideresas hispanas seleccionadas en el presente capítulo obedeció en primer lugar al respeto y amistad profesado con algunas de las elegidas, y en otros casos al azar. La investigadora vivió por razones familiares casi 12 años en USA (Nueva York, Míchigan y Texas). Durante dicho período de tiempo, continuó desarrollándose profesional y académicamente, teniendo la oportunidad de conocer personalmente a lideresas de la Comunidad Hispana que proporcionaban un gran ejemplo social a través de su integridad humana, pulcritud profesional y generosidad con la sociedad en general y particularmente con su Comunidad de origen. Al estructurar y desarrollar el presente estudio académico, consideró como principales protagonistas a las 42 lideresas presentadas, con la satisfacción de haber aprendido “*face to face*” de / con muchas de ellas. Otras de las 21 lideresas hispanas encuestadas se han obtenido gracias a la amistad de/con las primeras, y siempre a la generosidad de todas ellas. No se revela la identidad de las participantes, al haber asumido el compromiso de privacidad en la obtención de los resultados, con el fin de conseguir la mayor transparencia en las opiniones, sin embargo, en la metodología se aporta el número de lideresas participantes en cada dominio.

C) Características de la entrevista empleada en la presente investigación

La metodología que se adaptaba mejor al colectivo objeto de estudio era la entrevista¹⁵⁵ a través de la plataforma *Survey Monkey*. Su colaboración absolutamente voluntaria, y la garantía en todo momento del anonimato de sus respuestas, así como la entrega de una copia de la tesis cuando fuera leída y publicada, establecieron la base de los resultados que a continuación se analizarán junto con la valoración estadística. Todo ello se expondrá siguiendo la máxima de Ortega y Gasset: “*la claridad es la cortesía del*

¹⁵⁵ COLLER, X (2005): *Estudio de casos, Colección Cuadernos Metodológicos, núm.30, Ed. Centro de investigaciones sociológicas, Torrejón de Ardoz, Madrid, pág. 96.*

filósofo”, y respetando la exposición de cada entrevistada que hacen realidad otra de las citas famosas del filósofo “*yo soy yo y mi circunstancia y si no la salvo a ella no me salvo yo*”¹⁵⁶. El ser humano, según Ortega, es el problema de la vida, y entiende por vida algo concreto, incomparable, único: “*la vida es lo individual* ”; es decir, la persona en el mundo; y ese mundo es un escenario, donde cada uno trata con él, se dirige a él, actúa en él, se ocupa de él. De esta forma, como ser que se encuentra inmerso, sumergido en “*una circunstancia*” que presenta distintas concepciones de su estado físico y mental, el ser humano ha de satisfacerla, creando su técnica, en palabras del autor “la reforma que el hombre impone a la naturaleza en vista de la satisfacción de sus necesidades”, de la misma forma que lo han hecho las lideresas entrevistadas y objeto de la investigación académica.

A modo de guía, se presentan a continuación las preguntas de la entrevista realizada. Con el fin de aportar una visión más completa, en el ANEXO II se expone el modelo de la entrevista enviada en inglés, en el ANEXO III el mismo modelo traducido al español. La entrevista completa en inglés (preguntas y respuestas) se encuentra en el ANEXO IV. La entrevista completa traducida al español (preguntas y respuestas), está integrada en el presente capítulo como referente de los temas tratados, las respuestas dadas por las lideresas y los resultados obtenidos, presentados gráfica y estadísticamente al final de cada respuesta.

2. SURVEY SENT TO THE LEADERS IN ENGLISH - STRUCTURE

A) Personal Field

Q 1. As Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

Yes or No. I did not grow up in USA therefore; I did not feel different from other children.

Q 2. If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Q 3. Did you grow up in a single parent family? Yes or No.

Q 4. Which one was the most important person in your development as a human being?

The maternal figure.

The paternal figure.

¹⁵⁶ORTEGA Y GASSET, J (2005): *Meditaciones del Quijote*, Ed. Alianza, Madrid.

Other important family members. Specify, please...

Q 5. Did you have any hero, or was there any one who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives?

Please, give the name/s.

B) Educational, Social and Professional Field

Q 6. As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated?

Yes or No.

Q 7. If yes, please check the points below.

In the primary school.

In the secondary.

In the college or the university.

In the upgrading of your job.

Others (please, specify).

Never.

Q 8. Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

Yes or No.

Q 9. What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated?

Comment, please...

Q 10. Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields? Yes or No.

Q 11. If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

Positively 100%. 90%. 80%. 70%. 60%. 50%. 40%. 30%. 20%. 10%.

Q 12. For how long have you been involved in your professional career?

Q 13. At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman? Yes or No.

Q 14. Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development? Yes or No.

Q 15. If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Q 16. Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community? Yes or No.

Q 17. If yes, please could you give one example?

Q 18. Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career? Yes or No.

Q 19. If yes, could you please share the name or names?

Q 20. Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels? Yes or No.

C) Leadership

Q 21. Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

Q 22. How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

Donations.

Contacts.

Popularity.

Inspirational example.

Others (please, specify).

D) Spanish as heritage language

Q 23. Do you believe that keeping the heritage language has been important for you? Yes or No.

Q 24. If yes because...

Your identity.

Your culture.

The relation with other Hispanic people.

Your professional development.

Other.

E) English as a second language

Q 25. If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you? Yes or No.

Q 26. If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

Yes or No.

Q 27. Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

Yes or No.

F) Education

Q 28. If you were born again, would you decide to study once again?

Yes or No.

Q 29. If yes, to the same level or even higher?

Q 30. Could you have become a Leader without your educational background?

Yes or No.

G) Suggestions

Q 31. I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer the questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q 32. If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q 33. Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

3. ENTREVISTA ENVIADA A LAS LIDERESAS TRADUCIDA AL ESPAÑOL – ESTRUCTURA

A) Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí o No. No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

Sí o No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Su madre.

Su padre.

Otro familiar.

P5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí o No. Si responde afirmativamente, por favor, podría facilitar sus nombres.

B) Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí o No.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo).

Nunca.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí o No.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí o No.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

Positivamente 100%. 90%. 80%. 70%. 60%. 50%. 40%. 30%. 20%. 10%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí o No.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí o No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí o No.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

Sí o No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí o No.

C) Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder?. Por favor, explíquelo.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Popularidad.

Inspiración popular.

Otros.

D) Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia? Sí o No.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Su identidad.

Su cultura.

La relación con otros hispanos.

Su desarrollo profesional.

Otra.

E) Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí o No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí o No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.

Sí o No.

F) Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí o No.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

Sí o No.

G) Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

4. CONTENIDO DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS 21 LIDERESAS EN ESPAÑOL

A continuación se incluyen el resultado de las encuestas de las 21 lideras objeto de investigación, traducidas al español¹⁵⁷. Se despliegan cronológicamente en relación a la recepción del método empleado con la Plataforma *Survey Monkey*. Las entrevistas originales en inglés aparecen en el ANEXO IV.

PRIMERA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante!

Porque mis notas eran más altas que las de ningún otro compañero.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

Ambos, tanto mi madre como mi padre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

No, hasta que llegué a la Universidad.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

¹⁵⁷ Originales en inglés, recopiladas en el Anexo I de la investigación.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo). Escogí en secundaria y también en la universidad centros formativos solo para mujeres; de esta forma superé ese estrés.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Buscar aliados tanto mujeres como hombres, hasta que encuentren su lugar.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

50%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

No debe afectarnos lo que piensen otras personas. Es difícil ver que los hispanos de otros países, discriminen a los que han venido a USA.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Ser bilingüe me ha permitido desarrollar otras habilidades profesionales.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Muy relevante. Las personas necesitan habituarse a ver mujeres Hispanas en el poder.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Popularidad.

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Su identidad.

Su cultura.

La relación con otros hispanos.

Su desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

SEGUNDA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

Mi padre.

Él siempre nos decía a mi hermana y a mí, que no podíamos caer en la idea del techo de cristal para las mujeres. Nos animó siempre a seguir nuestra pasión así como a ser las mejores en nuestros resultados. Mi madre siempre nos animó a ser profesionales, pues pensaba que era el camino para conseguir la independencia y la libertad de las restrictivas reglas existentes para las mujeres.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Admiraba a varias mujeres excepcionales pertenecientes a la Academia, en particular de Venezuela, donde estudié mi Master de Artes bajo la supervisión de profesoras estupendas.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En la Universidad.

Otras veces (por favor, explíquelo). Cuando llegué a Pittsburg para estudiar mi doctorado, sentí que las estudiantes mujeres no eran consideradas igual que sus compañeros. Los profesores trataban a los estudiantes de género masculino como compañeros y futuros sucesores, mientras que a las estudiantes mujeres se las trataba de otra forma. Si eras mujer y estudiabas la corriente feminista, o postcolonial o poesía, estaba bien. Había mujeres esposas de los estudiantes de género masculino y se las consideraba como las compañeras del hombre intelectual. Curiosamente, algunas de nosotras terminamos tomando los cargos de importancia de los departamentos, existiendo más mujeres como Directoras antes que los estudiantes varones lo fueran.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

La Academia es todavía un área muy tradicional y las mujeres que somos académicas universitarias, estamos atrapadas dentro del rol de profesoras y mentoras, mientras que los hombres académicos universitarios se les considera bajo el “halo” del trabajo intelectual. A las mujeres en la academia se les responsabiliza de mucho trabajo administrativo sin recibir a cambio el reconocimiento por el tiempo que dedicado en dar una proyección e impulso innovadores para los programas existentes. En la Universidad

de Houston, el nombramiento de Renu Khator como presidenta de la Universidad supuso un gran impacto, y desde entonces se ha incrementado la participación de la mujer en los puestos de liderazgo. No obstante, la Universidad todavía parece un club de “chicos viejos”, en dónde siguen conservando los puestos de élite tanto en la administración como en los de liderazgo.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

20%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

No.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

En los últimos años he tenido la oportunidad de representar muchas veces a sectores minoritarios (mujeres, hispanas, etc.) en varios comités de la Universidad. Lo que al

principio fue una desventaja, siendo una académica extranjera en la Universidad, poco a poco se convirtió en una baza al alcanzar una posición de liderazgo en la Universidad y he podido utilizarla por ejemplo para servir como llave en los comités. De esa manera, he visto que mi rol en dichos comités es seleccionar candidatos pertenecientes a las minorías que de otra manera hubieran sido ignorados, de no haber estado ahí para reclamar la igualdad de acceso a todos los candidatos, que de otra forma, hubieran sido considerados de segundo nivel, por no encajar en las trayectorias de la academia tradicional.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Veo mi relevancia social en términos de servir como modelo a las otras mujeres hispanas (estudiantes y académicas en la Universidad) en el rol que desempeño, sobre todo cuando se sienten desilusionadas al no “encajar” por algunos temas culturales. En la Comunidad Hispana es muy importante demostrar que eres una persona de éxito pero sin traicionar los valores esenciales de nuestra comunidad. Hay muchas mujeres que son el sostén de la familia, pero es importante insistir en la búsqueda del interés en las carreras profesionales para las generaciones de mujeres hispanas jóvenes. Tengo familia, y siempre les he dicho a mis colegas más jóvenes que es posible ser una académica y profesional con éxito también, lo que es muy conveniente para nuestro propio bien, y para el avance de las mujeres en dentro de las comunidades hispanas.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Inspiración popular.

Otros (Por favor, explíquelo). He aconsejado a muchos estudiantes en la Universidad (no licenciados y licenciados) que dieran lo mejor de ellos mismos, y he visto cómo muchas estudiantes mujeres se matriculaban en cursos de licenciatura así como en otras carreras profesionales.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Su identidad.

Su cultura.

La relación con otros hispanos.

Su desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

TERCERA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

Durante mi infancia en casa hablábamos una lengua de las “minorías”, y me sentía diferente de los otros niños. No quería que nadie me escuchara hablar con mis padres o con sus amigos en el idioma de la familia. Durante mi infancia fui muy tímida y trataba de compensarlo siendo excelente en el colegio.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

Mi madre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí.

Mi madre. Como inmigrante, y debido a la barrera del idioma no pudo continuar trabajando en su profesión, y sin otra opción, tuvo que quedarse en casa. Siempre consideró esencial la educación, tanto para el éxito personal como para la autonomía económica.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En la Universidad.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Fundamentalmente, cuando se comparen con compañeros hombres y pertenecientes al grupo mayoritario, se darán cuenta que deberán trabajar el doble para alcanzar los mismos objetivos. Eso explica por qué la mayoría de las profesionales mujeres que pertenecen a las minorías son excelentes en sus trabajos.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

30%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Trabajo en la Academia, donde la mayoría del personal son hombres blancos. Aunque en la Universidad donde enseño es una *Hispanic Serving Institution*, solo el seis por ciento del personal (en los datos universitarios de 2014) son Hispanos y un porcentaje todavía menor son mujeres. Una de las razones de estos porcentajes tiene que ver con que el número de hispanos en educación superior en USA, es menor que el de otros grupos. Para superar esa limitación, necesitamos animar a los jóvenes hispanos, especialmente a las mujeres, a que se enrolen en los estudios superiores universitarios, de esa forma podrán ser los líderes y profesores del mañana.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Los hispanos somos muy cercanos, y nos gusta ayudar a las personas; por tanto, a nivel personal, siempre ha sido una ventaja pertenecer a la Comunidad Hispana.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral? Sí o No.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Sí. Trato de guiar y aconsejar a estudiantes Hispanos en la Universidad dónde doy clases. Les digo que si se esfuerzan conseguirán grandes recompensas. A menudo, pertenecen a la clase media o media baja y algunas veces, su autoestima es muy baja, adquirida y perpetuada en el colegio y por los miembros de los grupos mayoritarios. Necesitan la guía y el apoyo necesarios para llegar a la educación superior si quieren triunfar.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Contactos.

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

La identidad.

La cultura.

La relación con otros hispanos.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana? Sí o No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

CUARTA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental? Sí o No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi madre.

Otro familiar. Mi abuelo cuidó de mi cuándo mi madre se incorporó a la vida laboral.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí. Tuve muchos profesores a lo largo de mi vida escolar y académica que fueron modelos ejemplares. Creo que su ejemplo influyó en mi decisión de ser profesora universitaria.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

No puedes dejar que otros determinen tu valía y tu future. Por tanto, uso la discriminación como catalizadora de su error.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

60%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

No.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, podría darnos un ejemplo?

Usé mis conocimientos culturales y lingüísticos como ayuda en mi vida profesional. Soy de la frontera entre México y Estados Unidos, y ahora, soy especialista en estudios culturales sobre esta área.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Me he convertido en una activista en el tema de inmigración. Pienso que siendo mujer e hija de inmigrantes me ha ayudado a integrarme en la comunidad fuera de la universidad.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Inspiración popular.

Otros. El porcentaje de mujeres Hispanas con tesis doctoral en Estados Unidos es bajo, por tanto ser mujer y profesora universitaria hace que mi educación / carrera sea más importante.

Español como Lengua de Herencia

P 23.¿ Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “ o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente?

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

QUINTA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi padre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Una tutora alemana, *Tía Neuman*. Solía vivir con nosotros en nuestra casa y aprovechaba cada situación para enseñarnos, todo era motivo de aprendizaje. Me enseñó respeto, autoestima, disciplina, el valor del esfuerzo y la importancia de sentirme satisfecha al hacer las cosas de la mejor manera posible.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

30%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Hablar perfectamente inglés. Borrar el acento. Sólo entonces creerán que eres parte de “aquí”.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Trabajo para una compañía de noticias en español. Tengo que hablar, escribir y traducir español perfectamente.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante? Sí o No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Durante más de 10 años he trabajado en televisión, en una de las más importantes cadenas televisivas y que han crecido más rápidamente en USA. Millones de hispanos han visto o escuchado lo que decía durante años en nuestro programa de dos horas. Para mí siempre ha sido una gran responsabilidad dirigirme a ellos con el mensaje que debía darles, facilitándoles la información que debían recibir, considerando ambas situaciones como unas herramientas que les ayudaran a progresar.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Popularidad.

Inspiración popular.

Otros. Cuando voy por las calles las personas se aproximan a mí con sus situaciones buscando ideas para resolverlas y cómo pueden mejorar sus vidas. Justo ayer, una señora me llamó aparte. Insistió muchísimo para hablar conmigo, pidiéndome ayuda sobre un caso en el que su hija está implicada. Esta chica fue violada y al menor que la violó se le aplicaron sólo tres meses de servicio comunitario. Estaba indignada y quería que oyera la

historia y que le aconsejara en el procedimiento a seguir. En octubre, en una feria de educación gratuita donde asistieron treinta y cinco mil personas, mientras andaba entre los stands, una señora se dirigió a mí llorando. Su hija estaba allí, con ella. Había traído a toda su familia con ella y me pedía que hablara con su hija de 17 años, pues había dejado de estudiar definitivamente. Hoy, he recibido un mensaje directo en *Twitter*. La señora que conocí en la feria me dice que su hija, a la que conocí, está estudiando periodismo y solicita algún apoyo. Quiere hacer prácticas aquí en Univisión. Éstas son unas pocas de las situaciones que llegan a mí regularmente.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Otra. El Mercado hispano en USA tiene un valor de billones de dólares, y no nos vamos a marchar. Hemos sido absorbidos dentro de la cultura norteamericana, pero nuestras culturas y nuestra lengua, nuestros orígenes nos hacen fuertes. La aculturación es una llave, debemos entender quiénes somos y cuáles son nuestros valores. La familia y la comunidad nos hacen fuertes, pero necesitamos navegar en el mundo que vivimos ¡en inglés! Saber quiénes éramos como hispanos y quiénes somos como residentes de los Estados Unidos de Norteamérica nos hará comprender nuestra realidad y cambiar aquello con lo que no estamos de acuerdo. Mis hijos, necesitan conocer México, porque mi cultura y mis tradiciones son parte de que quiénes ellos son.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

A un nivel incluso más alto.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico? Si o No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

SEXTA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

No crecí en los Estados Unidos.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

Sí.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi madre.

Mi padre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Muchos. Especialmente amigas profesionales en distintas áreas.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Ayudarnos unas a otras.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

60%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

No.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Trabajando mucho e implementando. La mejor forma de superar la discriminación es a través del trabajo excelente.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Cuándo estás trabajando con otros hispanos.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

Sí.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

Eva Tsuquiashi-Daddesio

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Mi relevancia social es enseñar a los estudiantes la diversidad de la Cultura Hispana.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Popularidad.

Inspiración popular.

Otros.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí o No.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana? Si o No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

Sí.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

SÉPTIMA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

Nací en Perú. Mis orígenes son japoneses.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

Mi madre.

Mi padre.

Otros. Hay dos aspectos: el intelectual fue mi padre y el cultural fue mayormente mi madre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

No héroes, me sentía obligada a hacer lo mismo o incluso mejor que mi tía y mis tíos quienes eran ingenieros.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo). En primaria y en secundaria en el colegio porque no podía tener amigos con personas que me rechazaban por mi raza, pero lo compensaba siendo mejor en el colegio que ningún otro. No me sentí discriminada en la Universidad porque destaqué o me hice amiga de gente abierta de mente en Europa que admiraba mi origen japonés. En cuanto al trabajo: no pude trabajar como programadora de ordenador porque era mujer, y como “*tenure track*” porque un candidato hombre era el sustento de su familia.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

No.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Sé tan profesional como puedas ser, concentrado en el trabajo, y sé tan firme como puedas ser, combinándolo con amistad y compañerismo. Tuve la oportunidad de irme a mejores trabajos cuando fui discriminada, y eso fue lo que preferí hacer; por lo tanto, animo a las generaciones jóvenes a que luchen por sus promociones justas o por nuevas oportunidades laborales.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

50%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

No.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

No.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Hay muy pocos asiáticos líderes ya sean hombres o mujeres, por lo tanto, soy parte de un grupo muy pequeño. Como mujer Hispana, es raro estar en mi nivel pero no tan raro como siendo asiático.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Popularidad.

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Otra. Español es una de las tres lenguas que hablo diariamente. Todas son parte de mi identidad actual.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

A un nivel incluso más alto.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

Con mi experiencia, puedo decir que la mayoría de mujeres Hispanas en la academia que son primera generación de inmigrantes, encajan en un patrón completamente diferente al que tienen las pertenecientes a las segundas o terceras generaciones. La primera generación solía ser clase alta o media alta, las cuales, muchas veces tenían educación bilingüe y no sufrían ninguna discriminación porque solían ser “*caucasians*”. No conozco ninguna otra hispana asiática en la dirección académica. Me gustaría saber si encuentra otras como yo.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

OCTAVA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

La figura materna.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

John Kennedy.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

No.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo).

Nunca.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

No.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

No desanimarse.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

50%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional? Si o No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

No.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

Sí.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

Colegas, Michael Olivas, Stephen Zamora, también el Colegio de Abogados, así como organizaciones de estudiantes en la Universidad de Derecho.

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

No estoy segura si entiendo esta pregunta. Ser Hispana es parte de quién soy, y creo que me ayuda a servir como modelo a otros Hispanos y enseñar a mis estudiantes sobre las características y potenciales de los Hispanos.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Inspiración popular.

Otros. **Other (please specify).** He organizado programas de asesoría para estudiantes, donado dinero a grupos como *MALDEF* (Fundación para los derechos fundamentales de los latinos en USA) y trato de ser un buen ejemplo.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana? Sí o No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique? No contesta.

NOVENA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

La figura paterna.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí. Tuve un profesor en bachillerato que realmente me inspiró, para que fuera una persona con educación académica y socialmente responsable.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En la selección de un trabajo.

Otra. Especialmente desde que fundé Literal. Las personas se confunden, te piden que los “sirvas”, en lugar de tratarte de igual a igual.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Olvídate de lo que las personas esperan de ti y continúa con tus propios proyectos.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

40%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

No.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Es importante en la medida que se tiene un producto para ofrecer al público de calidad; no importa si eres Hispano o no.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Otros. Porque estamos trayendo nuestra cultura a los Estados Unidos de Norteamérica.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender Inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

A un nivel incluso más alto.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

Sí.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

DÉCIMA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

La figura paterna.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Criándome en un ambiente rural, no tenía ningún héroe o modelo como tal, pero todos sabíamos que el único camino hacia el éxito era a través de la educación y el trabajo responsable.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

No.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo).

Nunca.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Haz tu trabajo, sé siempre la primera en lo que hagas. No te dejes que te intimiden, autoconfianza y conocimiento de tus derechos.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

50%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

En Naciones Unidas, es muy importante el equilibrio en la representación de países, géneros y regiones. Ser Latina en un mundo donde hay pocas de ellas, ha sido una ventaja.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

No tengo una posición de liderazgo, pero a través del ejemplo, las personas siguen el consejo y el liderazgo.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Al mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

DECIMOPRIMERA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi madre.

Mi padre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Mi madre.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

No.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo).

Nunca.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

No.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Les diría que busquen comunidades que les ayuden. Algunas veces solo se necesita una persona que te anime para seguir adelante.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

40%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Menos de 5 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

A veces pertenecer a la comunidad hispana le da la clave para la audiencia del público hispano. Puesto que una gran parte de Texas es de habla hispana, ser fluido en español y

pertenecer a esa comunidad puede ayudarle a obtener subvenciones, colaborar con otras organizaciones hispanas y a veces obtener más confianza de esas comunidades.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

La considero moderadamente importante. Mi liderazgo o mi voz han sido canalizados principalmente hacia el cine, así que cualquier influencia por mi parte se produce exclusivamente en aquellos que ven mis películas.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo personal.

Otra. Un profundo entendimiento del desarrollo profesional global.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

No.

27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

No contesta.

DECIMOSEGUNDA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

Cuando empecé la guardería, no sabía nada de inglés.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

La figura materna.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí.

Linda Raycroft, amiga de la familia; Ted von Ende, profesor Terry Schultz, familia, profesores y muchos otros.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

No.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo).

Nunca.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Aprender a decir “no”.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

50%. **P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?**

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Es una cultura diferente; siempre he tenido que estar aprendiendo el sistema americano.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

No.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Importante, pero no tengo tiempo.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

Hablo inglés perfectamente y sin acento, pienso que eso me ha ayudado mucho en el éxito.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

DECIMOTERCERA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

Sí.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

La figura materna.

La figura paterna.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

El Profesor Jose María Jover Zamora

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

No.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo).

Nunca.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Relacionarse con otras personas dentro y fuera de su organización. Conocer sus derechos. Ser conscientes de las dificultades, algunas son estructurales (avanzar mientras crías a tus hijos), otras se causan por la falta de liderazgo dentro de la organización, y por otros temas. Trabaja duro. Persevera. Pide ayuda cuando sea necesario. Habla sobre los problemas cuando lo necesites.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

40%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

No.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Aunque las compañías y las universidades quieren contratar mujeres y/o minorías étnicas, la realidad percibida y/o como se tratan los resultados, son una pérdida de oportunidades para avanzar, salarios bajos, etc. No está institucionalizado, pero es difícil superar la cultura de la compañía. Es algo sutil y no intencionado en la mayoría de los casos.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Hay reuniones informales durante el año para promocionar las relaciones laborales entre colegas de diversas etnias con distinta formación.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

No muy relevante. No me consider una líder entre mis colegas, pero guío a mis estudiantes a menudo.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Contactos.

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

Sí.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

Pienso que en la mayoría de mis mejores oportunidades (educativas o profesionales) mi formación Hispana o el acento ni me ha ayudado ni me ha perjudicado de forma significativa. Como mujer en la academia, hay dificultades en conseguir la plaza fija y el ascenso porque a veces coinciden con los años de crianza. Es un tema estructural. Como enseño literatura española, en dicho contexto mi acento se entiende y no es un obstáculo. En un contexto más amplio, la percepción basada en estereotipos culturales o diferencias, puede haberme perjudicado la mayoría de las veces sutilmente (probablemente más en la comunidad que en el trabajo). En general, he tenido los mismos retos que las mujeres experimentan en los puestos de trabajo: expectativas y estándares más altos que los compañeros masculinos, actitudes sexistas (afortunadamente pocas) por compañeros hombres, etc.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

DECIMOCUARTA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

Mi padre.

Otras. Mis abuelas.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí.

Dos profesores, uno que impartía Historia en secundaria, y otro que me enseñó Filosofía el último año de bachillerato (COU – curso de orientación universitaria).

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

Otras veces (por favor, explíquelo). En mi familia.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Quererse y creer en ellas, ponerse metas y ser persistentes en alcanzarlas.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

80%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, podría darnos un ejemplo?

Nacer en España y crecer allí representa que soy aceptada y bienvenida en cualquier comunidad hispanohablante en USA.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

Sí.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

Información confidencial.

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Ahora estoy comprometida con la investigación de mi doctorado, por tanto la relevancia como líder en La Casa de España es mínima, me limito a hacer sugerencias y a cambiar información sobre los eventos culturales nuevos, expresando mi opinión en eventos socio-culturales, atendiendo a alguno de ellos.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Contactos.

Popularidad.

Otros. Animar a las personas a reunirse a través de los eventos socioculturales de la Casa de España en Houston. Conseguir que las personas se interesaran en los aspectos culturales, sociales y en el idioma español.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Otra. Investigar las habilidades lingüísticas, sociolingüísticas, históricas, psicológicas y antropológicas del idioma español; compartir ese conocimiento y experiencia con mis estudiantes y con las personas. Saber la variedad de culturas del mundo hispanohablante.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Incluso un nivel más alto.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

Mis padres, hermanos, marido y algunos amigos han sido el apoyo inestimable para ser quien soy ahora. ¡Buena suerte!

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

DECIMOQUINTA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

Quería ser la primera en todo: el colegio, la cultura, las relaciones sociales y empecé cuando estaba en primer grado.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

Mi madre.

Mi padre.

Los dos fueron influyentes en mi desarrollo. Ambos me animaron a ir a clase de danza y de música y actuar incluso cuando era una niña. Me esforcé para que se sintieran orgullosos, estudiando y consiguiendo buenas notas.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí.

Mi profesor de primer grado que llegó a ser el Director de mi escuela pública y que seguía como Director cuando yo también llegué a ser profesora. Mi padre, quien estaba muy orgulloso de ser Profesor en la Universidad.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Si.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En secundaria.

Otras veces (por favor, explíquelo). En los entornos políticos, ahora en los comienzos del siglo 21, donde a los “Mexicanos” se les dice furiosamente que se vayan a casa y dónde las personas equiparan a todos los emigrantes como si fueran de México. La cultura hispana no es tenida en alta estima en USA -- los no hispanos, temen el crecimiento de la población Hispana.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Alcanza grandes logros profesionales a través del estudio y esfuérzate en seguir las normas sociales de apariencia y comportamiento para ser un modelo grato hacia las otras mujeres Hispanas.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

90%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Tener la preparación profesional requerida y ser mujer Hispana me dio la oportunidad de ser elegida en muchos comités ejecutivos, así como en posiciones de dirección de la universidad.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

Sí.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

Servir como miembro fundador de muchas organizaciones Hispanas me dio relevancia en la comunidad en general. Algunas son, el Instituto de Cultura Hispana de Houston, El Club de México Bello, El Fórum Hispano de Houston, La Orquesta Filarmónica Latinoamericana de Houston, El Instituto de Cultura mexicana, El Teatro Bilingüe de Houston, y la Orden de Granaderos y Damas de Gálvez.

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Continúo como voluntaria en la mayoría de las organizaciones Hispanas de Houston y represento puestos de liderazgo en las actividades de la comunidad. Me esfuerzo en ser un buen ejemplo.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Popularidad.

Inspiración popular.

Otros. Dos de las organizaciones a las que ayudé a fundarse, han continuado cumpliendo su misión y objetivos. El Instituto de Cultura Hispana de Houston celebra los 50 años presentando programas culturales y de educación. El Fórum Hispano de Houston financió la Carrera anual y el Día de la Educación (empezó en 1986) a la que asistieron alrededor de 15.000 estudiantes, de sexto a decimosegundo grado, con el fin de ayudarlos a completar sus logros académicos y solicitar educación superior. Ambas organizaciones dieron becas y otras como *LULAC “League of United Latin-American Citizens”*, *Hispanic Women in Leadership*, *Hispanic Health Coalition*, *Mexican Institute of Greater Houston*, *AVANCE*, *MECA* y otras, están también dedicadas a la educación, a la cultura y al servicio

de la comunidad Hispana de un Houston mejor. *The Order of Granaderos y Damas de Galvez* ayudaron para conseguir el esperado galardón de Bernardo Gálvez como uno de los héroes de la guerra de la Independencia de EE.UU.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional

Otra. Como profesora de español y orgullosa de ser mexicanoamericana, valoro mi cultura Hispana y mi idioma. Saber más de un idioma, profesionalmente es un extra.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

Desde que era pequeña, me llevaban a México a vivir con mis abuelos durante tres meses. Cada año, al llegar hablaba español con dificultad y después de tres meses volvía a Houston y tenía dificultad al hablar inglés. Esto, no les sentaba bien a mis abuelos angloparlantes de Houston, pero así crecí, la transición de idioma a idioma comenzó a ser más fácil y fui completamente bilingüe tanto hablando como pensando.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

DECIMOSEXTA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi madre.

Mi padre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí.

Mis padres.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En la selección de un trabajo.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Perseverar.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

30%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

No.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

El idioma, la cultura, etc.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Enseñar a personas es uno de los trabajos de liderazgo.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23.¿ Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia? Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico? Si o No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

DECIMOSÉPTIMA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante!

Si, quería que pasara el tiempo rápido para ser como los demás.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

Sí.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi madre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

No.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En la selección de un trabajo.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Protesta, no tengas miedo y no vivas enfadada.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

50%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Hablar varios idiomas es una ventaja.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

No.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

He sido capaz de adaptarme, ejecutar y pensar estratégicamente.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Incluso un nivel más alto.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

Responder 18

DECIMOCTAVA ENCUESTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi madre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

Sí. Mis abuelas.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras (por favor, explíquelo). También porque era una “marimacho”.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Seguid adelante y desempeñad un trabajo mejor y mejor.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

20%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer? Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Fui la primera mujer Latina contratada en el Departamento de TV y Radio. Fui la tercera mujer, es un departamento pequeño. Además, fui contratada porque necesitaban una persona que pudiera enseñar TV, Radio, Estudios puertorriqueños y Estudios Latinos. Una circunstancia extraña y afortunada para mí.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Lo he explicado en la pregunta 15.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

Sí.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

La Directora del Departamento de Estudios Puertorriqueños y Latinos de *CUNY* “Universidad de la Ciudad de Nueva York” en Brooklyn, María Pérez y González.

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Pienso que soy un modelo importante para los estudiantes de *CUNY* “Universidad de la Ciudad de Nueva York”. Hay muy pocas mujeres de color, lesbianas, con mucha personalidad y mucho acento hablando inglés.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Popularidad.

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿ Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

A un nivel incluso más alto.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

DECIMONOVENA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi madre.

Mi padre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

No.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Perseverar en cada momento de la vida.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

30%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Trabajar más que nadie.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Por la riqueza cultural del idioma español y la Comunidad Global de 22 Países.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Siendo parte de la Comunidad Hispana en diferentes áreas.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Inspiración popular.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?
Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Otra. Por la familia y las siguientes generaciones.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Al mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

VIGESIMA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental?

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Mi madre.

Mi padre.

Otro familiar. Ambos en aspectos diferentes.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales?

No.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Tratar de unirse con otras mujeres y formar grupos consistentes. Esto, por supuesto, es muy difícil de conseguir.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

60%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 10 y 20 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

En algunos momentos se me equiparó como Hispana y me consideraron de forma especial a la hora de hacer proyectos.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

Sí.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

Latino Collaborative of New York City.

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

No me considero una líder.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Popularidad.

Inspiración popular.

Otros.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí o No.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Su identidad.

Su cultura.

La relación con otros hispanos.

Su desarrollo profesional.

Otra.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

Sí.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

A un nivel incluso más alto.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

No contestó.

VIGESIMOPRIMERA ENTREVISTADA

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental? Sí o No.

No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

Mi padre.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales? Si o No. Si responde afirmativamente, por favor, podría facilitar sus nombres.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada?

Sí.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En secundaria.

En la selección de un trabajo.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer?

Sí.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

Tratar de entender las razones de la discriminación y no tomarlas como un fallo personal. En caso de las minorías, los motivos de discriminación son más altos, y con los niños incluso más.

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

60%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Entre 20 y 30 años.

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?

Sí.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional?

Sí.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Consiguiendo una reconocimiento profesional muy alto. Al menos que consigas premios, y significantes títulos en la carrera, las oportunidades para una mujer de color son menos cuando te contratan. Definitivamente es así en la academia.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento?

Sí.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo?

Es más fácil conseguir trabajo en trabajos bilingües, algunas veces para finanzas.

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante?

Sí.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

The Latino Collaborative, al principio de los noventa. Organizaciones como esa, son poco frecuentes hoy en día.

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral?

Sí.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

Muy desigual. Depende del trabajo que consigo en distintos momentos. Cuando enseño, siento que puedo tener un pequeño impacto en las personas que enseño.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Otros. Compartiendo mi conocimiento y mis habilidades.

Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?

Sí.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Mi identidad.

Mi cultura.

La relación con otros hispanos.

Mi desarrollo profesional.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.?

No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana?

Sí.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.

Sí.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más?

Sí.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Hasta el mismo nivel.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?

No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Sí.

5. RESULTADOS Y FIABILIDAD DE LAS ENTREVISTAS

A continuación, se aportan los resultados de las respuestas dadas por las lideresas en la entrevista a través de la Plataforma *Survey Monkey*. Se expondrán las respuestas dadas, los cuadros estadísticos y los porcentajes correspondientes a cada pregunta, completándose dicho material con otros documentos refrendados por las lideresas objetos de estudio, así como por aquellas que siendo parte también en la investigación han tenido que ser estudiadas a través de las páginas oficiales, o de sus publicaciones, por no haber respondido la entrevista de la plataforma anteriormente mencionada.

La entrevista realizada, consta de 33 preguntas y un total de 13 páginas, agrupadas en los siguientes apartados:

Ámbito personal: preguntas de la 1 a la 5.

Ámbito educativo, social y profesional: preguntas de la 6 a la 20.

Liderazgo: preguntas de la 21 a la 22.

Español como lengua de herencia: preguntas de la 23 a la 24.

Inglés como segunda lengua: preguntas de la 25 a la 27.

Educación como derecho fundamental y derecho humano: preguntas de la 28 a la 30.

Sugerencias, ideas y solicitud de copia de la actual investigación una vez se hayan realizado los trámites académicos pertinentes, se defienda y otorgue la titulación oficial de tesis doctoral: preguntas de la 31 a la 33.

A) Ámbito personal: preguntas 1 a 5.

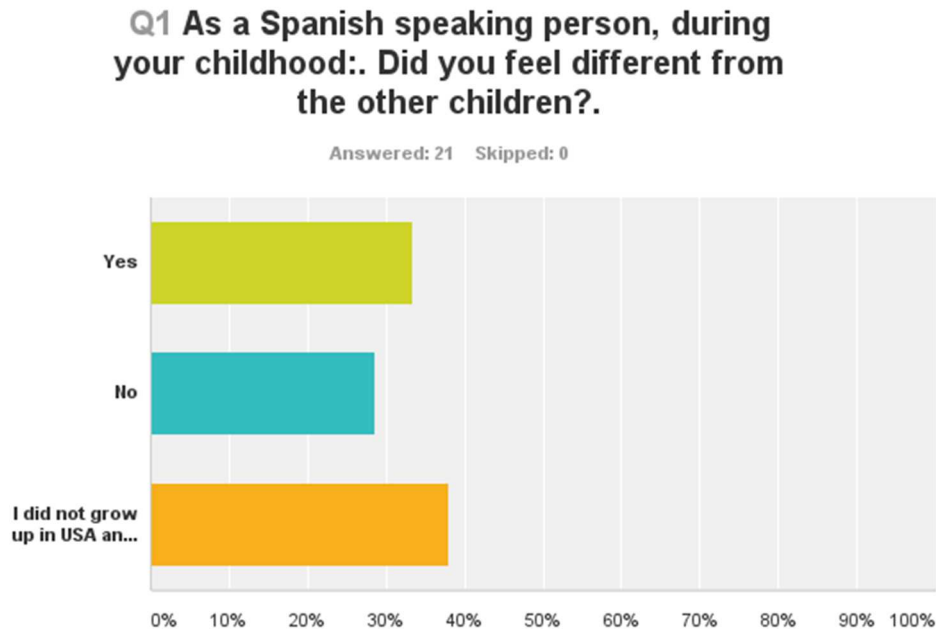
a) Correlación entre infancia en USA, hispanohablante y diferencia con otros niños

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?

Sí o No. No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

Gráfica 11 - Resultado estadístico descriptivo e inferencial en la correlación entre infancia en EE.UU, hispanohablante y diferencia con otros niños

Resultado estadístico descriptivo e inferencial en la correlación entre infancia en USA, hispanohablante y diferencia con otros niños a través de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0. Yes or No.

Answer Choices–	Responses–
Yes	33.33%(7)
No	28.57% (6)
I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children	38.10% (8)
Total	21

Las entrevistadas números 1, 3, 7, 11, 12, 15 y 17: un total de 7, responden afirmativamente, representando un porcentual del 33.33%. ¹⁵⁸ La entrevistada número 1, comenta haberse sentido diferente en su infancia, al obtener las mejores calificaciones escolares de su clase. Este comentario, relacionado con la superación individual, la creencia en uno mismo desde los inicios escolares y posteriormente a lo largo de toda la

¹⁵⁸ “Yes, when my grades were always higher than everyone else's”. (Respondent 1)

carrera profesional hasta llegar a cumplir los objetivos deseados, se refleja en las opiniones de otras lideresas entrevistadas, así como en el comportamiento personal y profesional seguido a lo largo de sus vidas.

Esta misma actitud positiva ante el cambio, lo desconocido, la situación de riesgo, etc.; fue la empleada por la primera latina y tan sólo la tercera mujer designada a la Corte Suprema de los Estados Unidos, Sonia Sotomayor quien se ha convertido en un icono americano contemporáneo, quien con el candor y la intimidad nunca antes asumidos por un juez en activo, la jueza Sotomayor narra el viaje de su vida —desde los proyectos del Bronx hasta la corte federal— en una inspiradora celebración de su extraordinaria determinación y del poder de creer en uno mismo¹⁵⁹. Forma parte de las otras 21 lideresas estudiadas académicamente por documento personal. La entrevistada número 7¹⁶⁰, expresa en su respuesta la importancia de la lengua de herencia en su infancia, incluso al nacer en Perú, un país hispanohablante; al ser sus orígenes orientales, concretamente japoneses, le supusieron sentirse diferente en su niñez.

Las investigaciones que analizan el uso de idiomas y sus contextos, determinan la importancia de las distintas situaciones sociales donde se empleen cada uno de ellos. El multilingüismo del interlocutor, la habilidad del propio individuo para ponerlos en práctica son interpretados en la infancia de los hispanohablantes como un hecho más de la adaptación al país actual de residencia¹⁶¹, donde se habla una lengua diferente de la de herencia. Las entrevistadas ¹⁶²9, 13, 14, 16, 18, 19, 20 y 21, representan un total de 8 encuestadas (38.10%) y respondieron que no se sintieron diferentes al no pasar su infancia en USA.

¹⁵⁹ Sotomayor, S. (2013): *My beloved world*, Ed. Vintage Books a division of Ramdon House LLC, New York.

¹⁶⁰ “Yes, I was born in Peru. My ancestry is Japanese”. (Respondent 7)

¹⁶¹ AA.VV.: *The Education of Language Minority Immigrants in the United States*, PORTER, A. Y SCHAUFFLER, R. Ed. Blackwell Publishers Inc, New York, 1994.

¹⁶² The respondents 9, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21: 8 no (38.10%). No, because they did not grow up in U S.

b) Correlación entre sentirse diferente y capacidad de reacción-superación

*P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante!. Por favor, coméntelo*¹⁶³.

Responden 8. No responden 13.

Las entrevistadas 3, 6, 7, 11, 12, 15 y 17 responden esta sub-pregunta de forma dispar, y según las realidades de dicho momento. La respuesta de la entrevistada número 3¹⁶⁴, destaca la dificultad de vivir en una familia donde se hablaba español, en casa, con los amigos de los padres, y esa situación la avergonzaba, superándola con la excelencia académica. Las lideresas 15 y 17, responden de una forma muy similar en cuanto querer vivir ese tiempo rápidamente, casi en el anonimato en cuanto a la falta de integración, pero demostrando la superación con unos resultados académicos brillantes, que parecían utilizar como soporte y herramienta de la seguridad que en aquellos momentos carecían, pero que les serviría de referente a la hora de perseguir logros y de llegar a su liderazgo actual.¹⁶⁵ Esta simbiosis, refleja la división entre el propio sentir cultural de la lideresa proyectado en el respeto a la institución por excelencia “la familia”, el rol central que representaba como hija de una familia hispana, dónde los hijos son “el centro” de motivación, tanto para el matrimonio como para el resto de los parientes en general. La cultura hispana se enorgullece de conservar sus raíces de generación en generación, y la entrevistada sin olvidar su situación personal, tiene que adaptarse a un mundo nuevo, “su mundo”, queriendo que nadie la viera relacionarse con sus antecesores, luchando por integrarse en otra cultura sin dejar la suya, para propiciar la máxima satisfacción a los suyos, consiguiendo su excelencia académica.¹⁶⁶ Independientemente del paso del

¹⁶³ Q2. If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward!. Please, comment. Answered: 8. Skipped 13.

¹⁶⁴ Since a minority language was spoken at home during my childhood, I felt different from other children. I knew I did not want anybody to hear me speak with my parents or their friends in the home language. I was very shy while growing up and tried to compensate by excelling at school. (Respondent 3).

¹⁶⁵ ALLISON, N. B y BENCOMO, A.: “Hispanic families and their culture: implication for FCS educators” en *Journal of Family and Consumer Science* número 107 (2), pág. 56-61(6).

¹⁶⁶ Pew Hispanic Center. (2013). *Between two worlds: How young Latinos come of age in America. Overview and Executive Summary Updated Edition, July 01, 2013. Consultada el 16 de febrero de 2016.*

tiempo, tal y como se desprende en las investigaciones citadas a lo largo de este punto, y en concreto con la Plataforma *Survey Monkey* analizado por el *Pew Hispanic Research Center*, se confirma el orgullo y la transmisión de las tradiciones, cultura, principios e idioma por parte de la Comunidad Hispana a sus descendientes, allí donde estén.

c) Porcentajes sobre crecimiento de las lideresas en una familia o no monoparental

P 3. Creció en una familia monoparental? Sí o No.

Responden 21. No responden 0.

En diciembre de 2015¹⁶⁷, el *Pew Research Center* informaba con datos y porcentajes de las conclusiones que junto con un estudio del US Bureau Center habían obtenido para definir el perfil de las familias norteamericanas en general, y en consecuencia a las que pertenecían a los distintos segmentos sociales representativos del total. Dos tercios de los niños hispanos viven con los padres, y un 43% vive con sus padres en el primer matrimonio, mientras que un 12% vive con padres que se han vuelto a casar y un 11% viven con una pareja no casada. Siendo un 29% de los niños hispanos los que viven en una familia monoparental. Estos datos, no difieren en mucho de los obtenidos en la investigación objeto de estudio, independientemente del tiempo que ha pasado en la consecución de los mismos.

(<http://www.pewhispanic.org/2009/12/11/between-two-worlds-how-young-latinos-come-of-age-america/>).

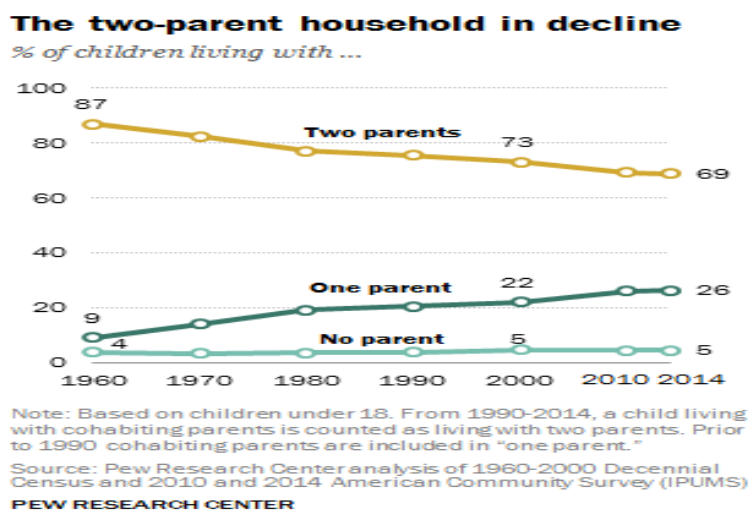
¹⁶⁷ *Pew Research Center (2017). The American Family. Figura 2. Consultada el 16 de febrero de 2016.*

(<http://www.pewsocialtrends.org/2015/12/17/1-the-american-family-today/>).

Gráfica 12 - Tantos por cientos de niños viviendo en familias monoparentales y otros tipos de familia en EE.UU

Tantos por cientos de niños viviendo en familias monoparentales y otros tipos de familia en USA.

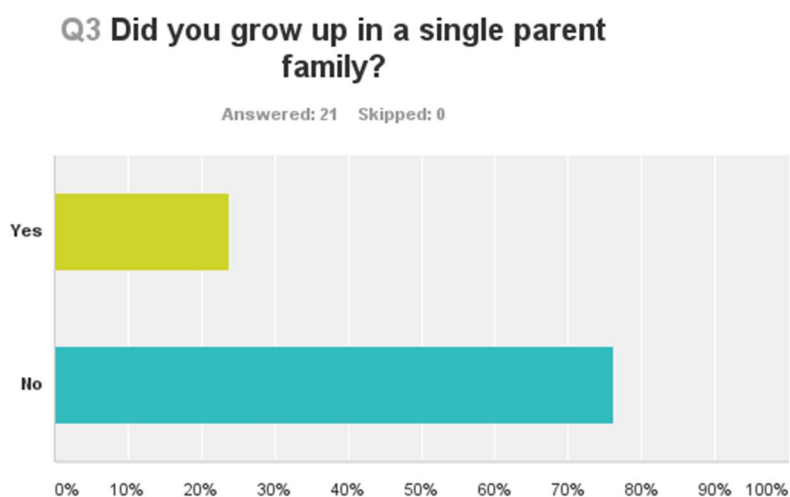
Fuente: *Pew Research Center*. (http://www.pewsocialtrends.org/2015/12/17/parenting-in-america/st_2015-12-17_parenting-12/).



Siguiendo las entrevistas personales realizadas a las lideresas a través de la plataforma *Survey Monkey*, de los logros obtenidas por todas ellas, se puede afirmar que las que vivieron en una familia monoparental siguieron sus sueños, consiguieron sus logros y realizaron los esfuerzos necesarios para estar hoy en un puesto de liderazgo social, dentro de cualquiera de los tres ámbitos estudiados: la academia, la política o los negocios.

Gráfica 13 - Porcentajes sobre crecimiento de las lideresas en una familia monoparental

Porcentajes sobre crecimiento de las lideresas en una familia monoparental por la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0. Yes or No.

Answer Choices	Responses
Yes	23.81% (5)
No	76.19% (16)
Total	21

Las entrevistadas al responder la siguiente pregunta, número cuatro, dejan un variado espectro de opiniones en las respuestas dadas, tal y como se planteaba la pregunta. Las entrevistadas números 3, 4, 8, 12, 16,17 y 18 consideran que la madre ha sido su referente. Las entrevistadas número 2, 5, 9 y10, reconocen la figura paterna como guía en sus vidas.

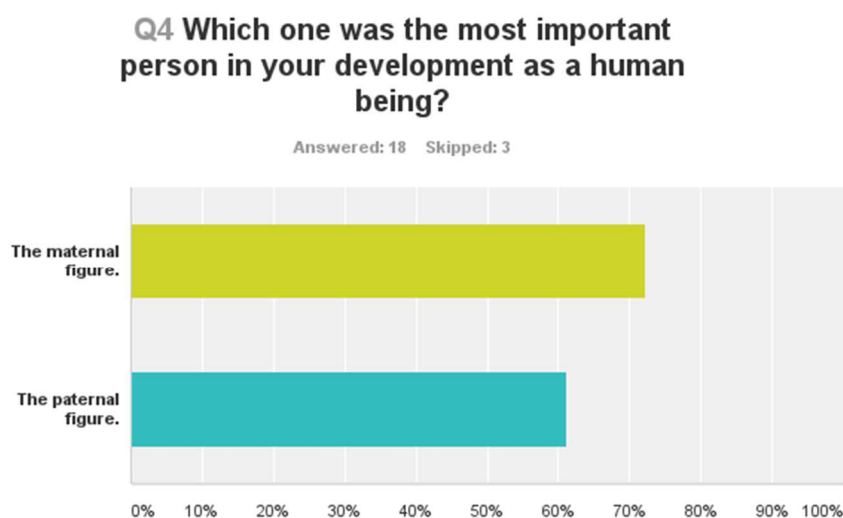
d) Correlación de importancia entre la niñez de las lideresas y la persona de más influyente de la familia

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Su madre. Su padre. Otro familiar.

Gráfica 14 - Correlación de importancia entre la niñez de las lideresas y la persona de más influyente de la familia

Correlación de importancia entre la niñez de las lideresas y la persona de más influyente de la familia través de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0. The maternal figure. The paternal figure.

<i>Answer Choices</i>	<i>Responses</i>
<i>The maternal figure.</i>	72.22% (13)
<i>The paternal figure.</i>	61.11% (11)
<i>Total Respondents: 21</i>	

Y las entrevistadas a las que corresponden los números 1, 6, 7, 11, 13, 14, 15, 19, 20 y 21, otorgan tanto a la figura materna como a la paterna, la misma importancia en su desarrollo personal. Los porcentajes adjuntos, reflejan las opiniones anteriormente referidas. Un 72.22 % reconocen la influencia de sus madres como guía en sus vidas¹⁶⁸; mientras que un 61.11% le otorgan dicho valor a sus padres¹⁶⁹. Al realizar la suma, excede del 100% ya que se incluyeron tanto en padre y madre el concepto “ambas figuras”, lo que desigualó el resultado.

La entrevistada número 2¹⁷⁰ describe el apoyo dado por sus padres tanto a ella como a su hermana, para cumplir sus objetivos. El padre, las animaba en todo momento a “superar” el *glass ceiling*¹⁷¹, término utilizado por primera vez en el periódico

¹⁶⁸ (72.22 %) of the responders recognized the maternal figure as the guide of their lives.

¹⁶⁹ (61.11%) of the responders recognized the paternal figure as the guide of their lives.

¹⁷⁰ My father always told my sister and me that we could not buy into the idea of glass ceiling for women. He encouraged us to follow our passion, and to try to excel in our goals. My mother also consistently encouraged us to become professional women since she thought this was the path to achieve independence and freedom from the constraints of more traditional women roles.(Responder 2)

¹⁷¹ Así se describe en el U.S. Department of Labor, Federal Glass Ceiling Commission (“*Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*”) de 1995. Consultado el 17 de febrero de 2016. “The term “glass ceiling” first entered America’s public conversation less than a decade ago, when The Wall Street Journal’s “Corporate Woman” column identified a puzzling new phenomenon. There seemed to be an invisible—but impenetrable—barrier between women and the executive suite, preventing them from reaching the highest levels of the business world regardless of their accomplishments and merits. The phrase immediately captured the attention of the public as well as business leaders, journalists, and policy makers. The metaphor was quickly extended to refer to obstacles hindering the advancement of minority men, as well as women”.

estadounidense de materia económica *Wall Street Journal*’s donde se definió la barrera laboral existente para las mujeres a la hora de concederles una posibilidad de ascenso a nivel de mando directivo en las corporaciones, multinacionales, etc. La misma barrera que también existía y afectaba a todos aquellos trabajadores pertenecientes a las minorías, ya fueran hombres o mujeres. Sin duda, para esta lideresa y para su hermana, el respaldo de ambos padres y su claridad de ideas, contrarias a las de la comunidad hispana, caracterizada hasta hace poco tiempo por el conservadurismo y el dominio del patriarca (ya fuera el padre o el abuelo), quien dictaminaba la distribución laboral familiar, otorgándose a la mujer el papel de encargada de la casa y de madre¹⁷²; servirían para beneficiarse de la aculturación¹⁷³ de sus padres quienes infundieron la seguridad necesaria para creer en el futuro y fraguarse una carrera hacia el desarrollo profesional actual.

La entrevistada número 15¹⁷⁴, siente también en su desarrollo como ser humano la influencia positiva y el apoyo incondicional de sus padres. Los dos la animan a realizar según su redacción, lo que parece un sueño para ella “clases de baile y de música”, en contrapartida, ella los compensa consiguiendo unas notas excelentes en sus estudios.

Las entrevistadas 14 y 18 consideran a las abuelas como un valor añadido en su formación como seres humanos. Y la entrevistada número 4¹⁷⁵, dice que era su abuelo quien la cuidaba, mientras su madre iba a trabajar. Se retoma el valor de la familia en la comunidad hispana, sin importar género o jerarquía. La colectividad de dicha comunidad ha representado en muchas ocasiones el respaldo y la seguridad para cumplir objetivos, independientemente de las situaciones por las que las lideresas debieran atravesar. El apoyo familiar, ha sido la clave para que siguieran desarrollándose hasta alcanzar sus

¹⁷² Díaz – Loving, 2008; Salinas 2013 cit. por ALLISON, N. B y BENCOMO, A.: “Hispanic families and their culture: implication for FCS educators” en *Journal of Family and Consumer Science* número 107 (2), pág. 56-61(6).

¹⁷³ Así se describe en el diccionario de términos clave de ELE del Centro Virtual Cervantes “Aculturación”. Consultada el 17 de febrero de 2016.

(http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/aculturacion.htm).

¹⁷⁴ Both parents influenced my development. Both encouraged me to take dancing and music lessons and to perform even as a child. I strove to make them proud by studying and having great grades. (Responder 15).

¹⁷⁵ My grandfather took care of me when my mother went to work. (Responder 4).

objetivos. Muchas lideresas hispanas han vivido del referente de los padres (de ambos o de uno de ellos) adquiriendo la fortaleza y el ejemplo necesarios a lo largo de su infancia y juventud, para posteriormente poner en práctica su conocimiento, ingenio, perseverancia y un largo etcétera de cualidades que les han permitido llegar a ser ahora referente con su liderazgo.

Añadidas a las respuestas anteriores, hechas con toda la autenticidad, cercanía y generosidad de sus protagonistas como medio de consecución de los logros fijados, se incluirán al igual que se hará en el resto de la investigación académica, otras declaraciones y documentos públicos de otras lideresas que se incorporarán a la investigación a través de las páginas oficiales de sus centros de trabajo, universidades, empresas, etc., demostrando la confluencia de guías, herramientas, y medios para conseguir los objetivos deseados.

El primer ejemplo se encuentra en la carrera de Linda G. Alvarado¹⁷⁶ *President and Ceo Alvarado Construction*, nacida en Albuquerque, Nuevo México, esta empresaria, primera mujer propietaria por sus méritos de un equipo de *Baseball*, tuvo unos orígenes difíciles y trabajó durante todo el período de formación. Su talento, esfuerzo y compromiso, la guiaron hacia el mundo de la construcción, en un momento de la historia donde no existían créditos especiales por ser mujer o pertenecer a las minorías propietarias de empresas; muy al contrario, los banqueros de entonces veían dicha operación financiera como de “alto riesgo”, lo que obligó a sus padres a hipotecar su casa por valor de 2.500 dólares; y gracias al montante, pudo empezar una de las compañías de construcción más importantes de USA.

Otra de las lideresas hispanas que refieren a su familia como norte y pilar de su éxito es Nina Vaca¹⁷⁷ *Pinnacle Group Chairman and Ceo.*, quien con 4 años emigró a USA con sus padres ecuatorianos, a quienes siguió en el ejemplo de empresarios familiares, inspirándose especialmente en su madre, la cual siguió al frente del dominio familiar cuando perdió trágicamente a su marido. Nina Vaca, recibió todo el apoyo

¹⁷⁶ Así se describe en la página oficial de National Women's Hall of Fame, Seneca Falls, New York. Consultada el 19 de febrero de 2016. (<https://www.womenofthehall.org/inductee/linda-g-alvarado/>).

¹⁷⁷ Así se describe en la presentación de la página oficial de la empresa “Pinnacle our Ceo and Chairman”. Consultada el 19 de febrero de 2016. (<https://www.pinnacle1.com/About-Us/Our-CEO-and-Chairman>).

familiar para fundar su propia empresa de tecnología, consiguiendo que su historia, su iniciativa, las herramientas utilizadas para crear una empresa, hacerla crecer, y seguir, al mismo tiempo que devolvía a su comunidad, fuera leída y estudiada por miles de estudiantes de empresa de todo el mundo; relatándose su trayectoria como ejemplo en la introducción del “empresario autónomo” en uno de los libros más estudiados y leídos en el mundo de las Universidades de Empresa ¹⁷⁸ *Understanding Business*.

La pregunta número 5, siguiente de la entrevista, se relaciona con el contenido de la anterior, pero pudiéndola responder las lideresas con otras miras, por el tema central analizado; si había habido algún héroe en sus vidas y al mismo tiempo les hubiera servido de guía en sus logros profesionales.

Todas ellas contestaron ¹⁷⁹(100%), cuatro (19.12%) lo hicieron negativamente; mientras que 16 con un (80.98%) lo hicieron afirmativamente.

e) Correlación entre aspiraciones profesionales y modelo a seguir

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales? Si o No. Si responde afirmativamente, por favor, podría facilitar sus nombres.

Responden 21. No responden 0.

Las entrevistadas números 2, 4, 5, 6, 9, 12, 13, 14 y 15 reflejan la importancia de los profesores como modelos en sus vidas. Independientemente del momento en el que interrelacionaron dichos guías con las lideresas, las influenciaron tan positivamente que algunas decidieron seguir la carrera académica por su ejemplo como la lideresa número

¹⁷⁸ AA. VV.: *Understanding Business*, 10 ed., Nickels, G. W., McHugh. M.J. y McHugh. M. S. Ed. McGraw Hill, New York, 2010.

(http://highered.mheducation.com/sites/007352459x/information_center_view0/index.html).

¹⁷⁹ Q5 Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship. Answered: 21. Skipped: 0. Responders (100%).

4¹⁸⁰; o la respuesta de la número 5¹⁸¹ que reconoce la habilidad de su tutora alemana para hacer de cada actividad una ocasión de aprendizaje y al mismo tiempo de enseñanza, incluyendo los elementos de respeto, la autoestima, el valor del trabajo responsable y la satisfacción de haber hecho lo debido de la mejor manera posible. Otras, añaden a los héroes profesores, los familiares que jugaron ese papel. Madres y padres, una vez más son elegidos como alfa y omega. Otras lideresas que también se estudiarán en la investigación a través de sus manifestaciones realizadas en las páginas web oficiales relacionadas con sus comunidades, trabajos, cargos públicos, etc.; definen a sus padres con hechos muy concretos como la Dra. Ellen Ochoa¹⁸², astronauta y actualmente Directora del *John Space Center en Houston (Texas)*, que contestaba en la entrevista conmemorativa del *Hispanic Heritage Month* en 1999, diciendo que la persona que más había influido en su vida fue había sido su madre, la cual pudo empezar la universidad cuando ella tenía un año de edad, a pesar de tener que criar cinco hijos principalmente sola, y pudiendo asistir exclusivamente a una clase cada semestre, terminó 22 años más tarde, pero lo consiguió; transmitiendo a los demás la importancia de “aprender disfrutando”. Dicha actitud, fue un referente para la Dra. Ochoa en su vida, así como en su desarrollo personal y profesional.

B) Educación, relaciones sociales y profesionales: preguntas 6 a 20

a) Relación porcentual entre discriminación y género

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada? Sí o No.

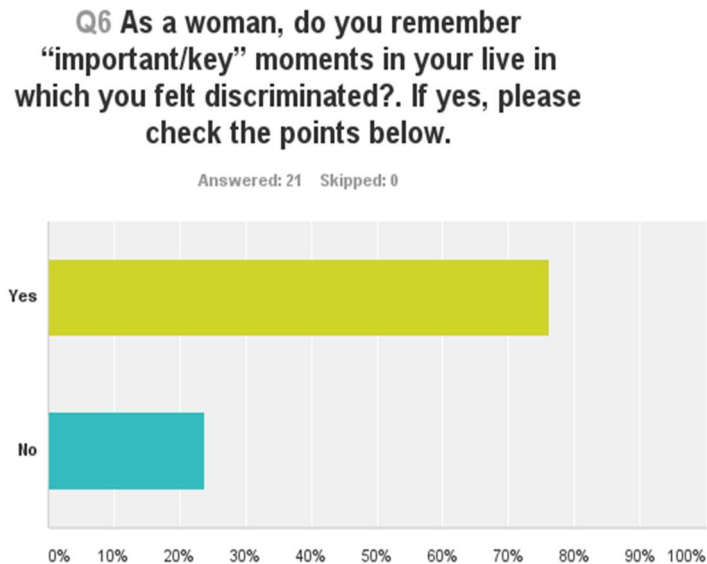
¹⁸⁰ *I had many teachers and professors throughout my life that served as great role models. I think they influenced my decision to become a professor. (Respondent 4).*

¹⁸¹ *A german tutor. She used to live with us at home and made every activity an opportunity to learn, a time of instruction. She taught me respect, self-worth, discipline, the value of hard work and the importance to feel satisfied when you do your best. (Respondent 5).*

¹⁸² *“My mother influenced me the most. When I was a year old, she started college. She had to raise five children primarily on her own and so she couldn't take more than one class each semester. She didn't graduate until 22 years later, but she did finish. Her primary focus was the enjoyment of learning. That's what I got from her example”. Consultada el 19 de febrero de 2016. (teacher.scholastic.com/activities/hispanic/ochoa.htm).*

Gráfica 15 - Resultados de la relación porcentual entre discriminación y género

Resultados de la relación porcentual entre discriminación y género a través de la de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0. Yes or No.

Answer Choices	Responses
Yes	76.19% (16)
No	23.81% (5)
Total	21

De las 21 lideresas, 16 (79.19%) contestan afirmativamente respecto a haberse sentido discriminadas por el hecho de ser mujer. Por el contrario, 5 lideresas (23.81%), responden negativamente la misma pregunta. Adentrándonos en un concepto de estudio y protección internacional, debatido socialmente, en el ánimo de combatirlo a cualquier nivel, es importante dar una definición del mismo desde el punto de vista académico y como derecho fundamental protegido.

El diccionario de la Real Academia Española (DRAE)¹⁸³, define la acción de “discriminar”: 1. tr. Seleccionar excluyendo. 2. tr. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.

A través de los siguientes gráficos del *Pew Research Center*, se observan detalladamente las generaciones tenidas en cuenta para aplicaciones estadísticas contemporáneas y los años a los que pertenece cada generación (izquierda), y en el de la derecha, la discriminación sufrida independientemente del género por cada persona, en el mundo laboral activo, es decir, por aquellos que en cualquier momento de su vida han accedido o han sido parte del mundo laboral. La discriminación podrá haber tenido efecto desde el reconocimiento a un determinado puesto de trabajo, en lugar de al que se optaba, o en los ascensos y apreciaciones laborales, en las adjudicaciones de unos u otros proyectos, etc. También analiza la gráfica 16, facilitando sus porcentajes, el descenso en la discriminación hacia la mujer en función del tiempo, si bien sigue siendo la más discriminada.

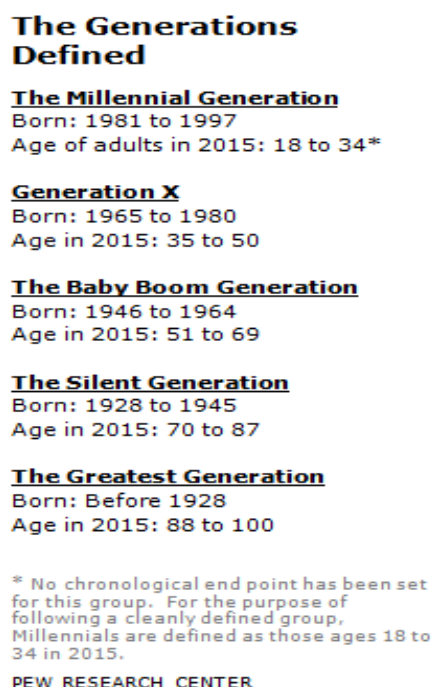
La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁸⁴ fue creada para evitar y aunar esfuerzos contra la discriminación, a la que considera una violación de los derechos humanos fundamentales, además de tener profundas consecuencias negativas en el mundo económico y social, sofocando las oportunidades, desperdiciando el talento humano necesario para el progreso y acentúa las tensiones junto con las desigualdades sociales. Combatir la discriminación es esencial para lograr un trabajo decente y los logros repercuten mucho más allá del mundo laboral.

¹⁸³ Real Academia de la Lengua Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Consultado el 20 de febrero de 2016. (<http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>).

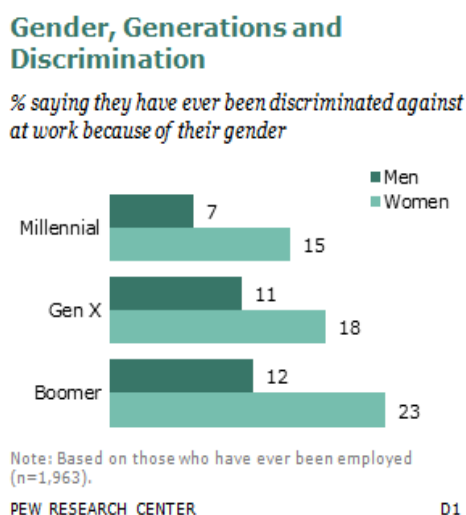
¹⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo (1919). *Igualdad y discriminación*. Consultado el 20 de febrero de 2016. (<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-es/index.htm>).

Gráfica 16¹⁸⁵. - “This year’s millennials will overtake baby boomers in USA”

This year’s millennials will overtake baby boomers. Género, generaciones y discriminación entre mujeres y hombres en el mundo laboral en USA. *Pew Research Center.*



Gráfica 17¹⁸⁶.- Género, generaciones y discriminación entre mujeres y hombres en el mundo laboral en USA. Pew Research Center.



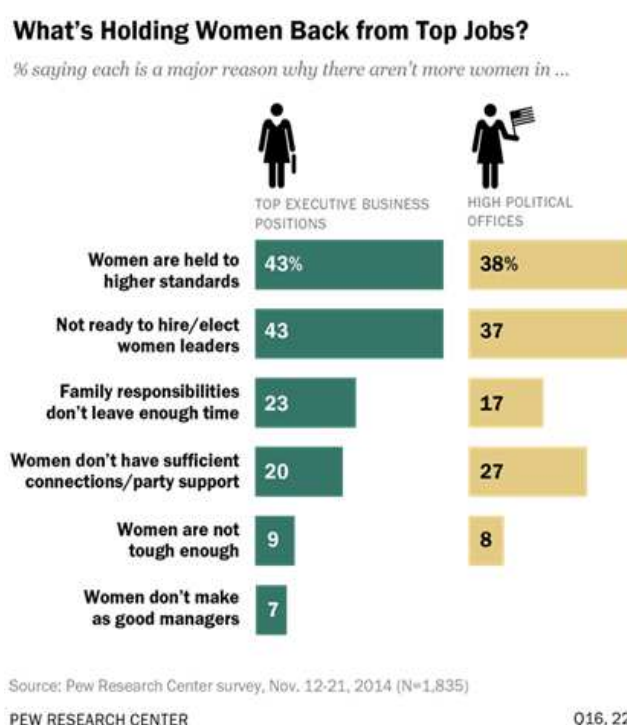
¹⁸⁵ Así se describe en el Pew Research Center. *News in Numbers.* This year’s millennials will overtake baby boomers. (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/01/16/this-year-millennials-will-overtake-baby-boomers/>).

¹⁸⁶ Así se describe en el Pew Research Center *Social and Demographic Trends.* Chapter 4: Men and women at work. (<http://www.pewsocialtrends.org/2013/12/11/chapter-4-men-and-women-at-work/>).

El estudio realizado en USA, país donde desarrollan sus actividades profesionales las lideresas entrevistadas y refrendado por el *Pew Research Center*¹⁸⁷, reflejó a través de los resultados mostrados en la gráfica 18, una opinión unánime respecto al liderazgo de la mujer, una competencia para llegar y desempeñar los puestos de mando y dirección, incluso se reconocen unas dotes de organización, empatía, resolución, que son intrínsecas a la personalidad femenina, todo ello en la respuesta de un total de 1.835 adultos (en las fechas de 12 al 21 de noviembre de 2014). Independientemente de la opinión prestada, también se reconocen unas circunstancias añadidas que siguen frenando a día de hoy la paridad de opinión con la obtención de los resultados.

Gráfica 18 - Discriminación de la mujer en los niveles de liderazgo en las áreas de negocio y política en EE.UU

Discriminación de la mujer en los niveles de liderazgo en las áreas de negocio y política en USA.
Pew Research Center.



Las encuestas realizadas a los ciudadanos norteamericanos, dieron unos resultados de reconocimiento unánime ante las capacidades de liderazgo de las mujeres. Aceptación para dirigir consejos de administración, inteligencia, habilidad

¹⁸⁷ Así se describe en el *Pew Research in Women Leadership: Public Says Women are Equally Qualified, but Barriers Persist.* (<http://www.pewsocialtrends.org/2015/01/14/women-and-leadership/>).

en la gestión y mando, capacidad de innovación, además del reconocimiento a sus características intrínsecas y favorablemente valoradas, complementadas por la empatía con las situaciones generales y particulares, añadiendo la organización. El metódico análisis realizado en el estudio, aporta razones varias por las que las mujeres consiguiendo actualmente el reconocimiento ciudadano, “todavía” no igualan numéricamente el liderazgo masculino. Sin embargo, parece que la creciente formación de la mujer, la permanencia en el mundo laboral, y la transparencia de resultados obtenidos a través de su capacidad en la gestión de objetivos, servirán en el futuro para consolidar su acceso y ascenso en cualquier nivel profesional y social.

b) Correlación entre discriminación sentida por las lideresas y período de vida

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

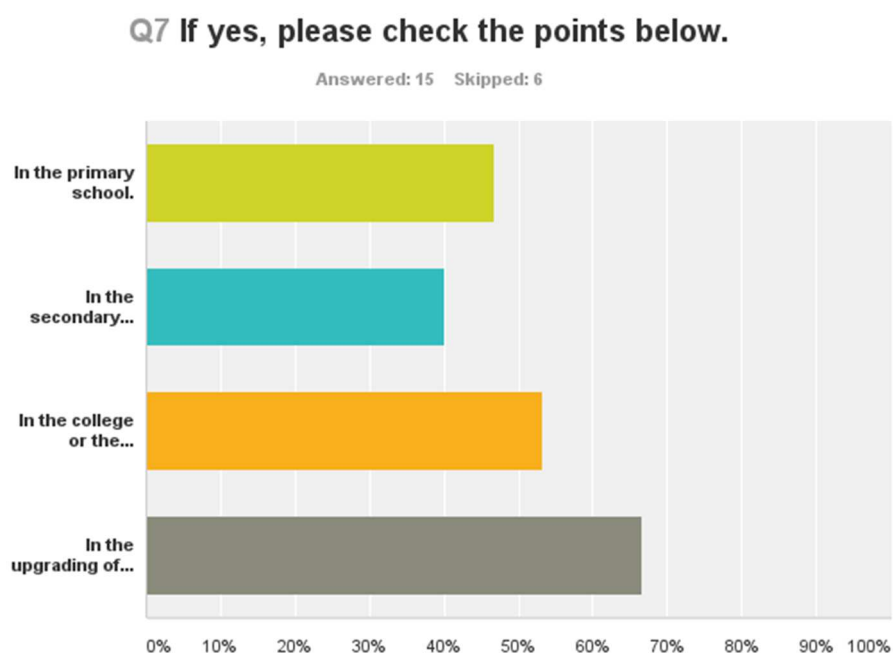
En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo). Nunca.

Gráfica 19 - Correlación entre discriminación sentida por las lideresas y período de *vida*
Correlación entre discriminación sentida por las lideresas y período de vida en las respuestas
obtenidas por la plataforma *Survey Monkey*.



If yes, please check the points below. Answered: 15. Skipped: 6.

Answer Choices	Responses
<i>In the primary school.</i>	46.67% (7)
<i>In the secondary school</i>	40.00% (6)
<i>In the college or the university</i>	53.33% (8)
<i>In the upgrading of your job</i>	66.67% (10)

Total Respondents: 15

En la mayoría de los casos, las lideresas sufrieron la discriminación a lo largo de los años de formación académica, continuando a posteriori en la carrera profesional, específicamente en el momento de dar el paso a la mejora en el terreno laboral. Discriminación para recibir el reconocimiento laboral necesario cuando su trayectoria profesional demandaba un ascenso, promoción, adjudicación de proyecto específico, etc. También, las barreras ante la decisión de ser autónoma económicamente, constituyendo una empresa en el sector conocido, o en uno nuevo que ofreciera la posibilidad de

implementar los conocimientos específicos de la lideresa, empoderando a otras personas como trabajadores y consiguiendo los objetivos deseados. En opinión de las entrevistadas, un 66.67%, sintieron que la discriminación estaba presente en cualquier de los momentos anteriores, explicados detalladamente continuación.

La lideresa número 2¹⁸⁸ denuncia la discriminación por género, sintiéndose tratada inferiormente en comparación a cómo trataban a los estudiantes hombres cuando llegó a estudiar el doctorado a EE.UU. En su respuesta denuncia que los estudiantes hombres eran tratados como sus “colegas” y sus futuros sucesores, mientras que las estudiantes mujeres eran consideradas de otra forma. Si como doctoranda, se estudiaba “género” estaba bien, o estudios de “subalternos” (sus orígenes y antecedentes están en el pensamiento marxista, hasta llegar a la obra de Gramsci, y su aplicación en los *(Subaltern Studies)* en la India con grupos excluidos de las sociedades a un menor rango debido a su raza, etnia, clase social, orientación sexual o religión), igual para las que estudiaban poesía. Había varias mujeres que eran esposas de los estudiantes hombres, y a ellas se las consideraba como compañeras intelectuales de los hombres. Curiosamente, algunas de ellas terminamos en posiciones de líderes de los Departamentos, y cada vez más las mujeres son Jefes o Directoras de Departamentos. La lideresa número 9¹⁸⁹, también siente la discriminación de género, (al abrir su propia empresa), comentando que las personas esperaban de ella “servilismo”, en lugar de trato profesional.

Por motivo de etnia, la lideresa número 7¹⁹⁰ se sintió discriminada por sus orígenes, no pudiendo relacionarse los primeros años de colegio con los otros estudiantes,

¹⁸⁸ *When I arrived to USA to study my PhD I felt that female students were not consider as equal as male students. Professors treated male as their peers and future successors, while female students were regarded differently. If you were a woman doing feminism studies that was OK, or pursuing subaltern studies, or poetry studies. There were several women who were spouses of male students and their were seen as the partners of the intellectual male. Curiously enough, some of us ending taking leadership roles in our departments, and more women became Chairs and Directors, before the male counterpart did. (Responder 2).*

¹⁸⁹ *Specially since I founded Literal. People get confused and request from you to serve them instead of treating you as an equal. (Respondent 9).*

¹⁹⁰ *In primary school and secondary school because I couldn't socialize with people who rejected me for my race but compensated by doing better in school than anybody else. Almost no discrimination in*

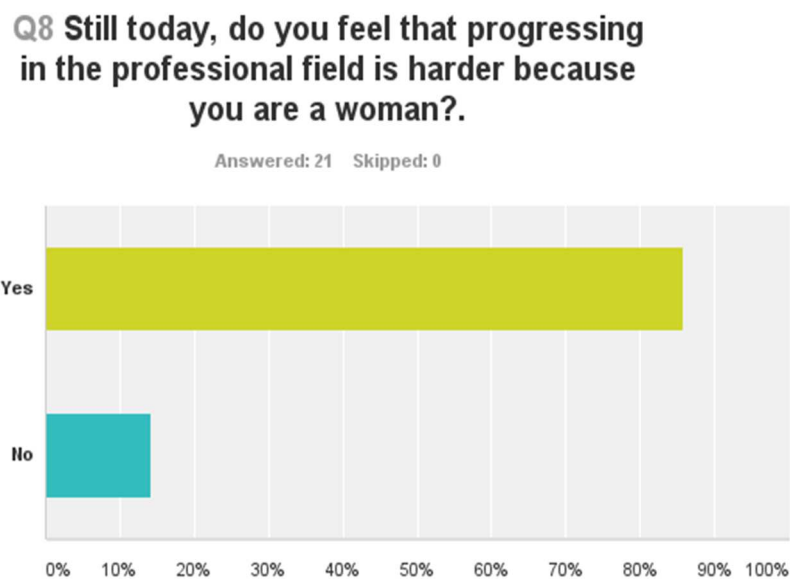
que la rechazaban. En la Universidad, no se sintió igual, porque pudo elegir a los estudiantes europeos, quienes admiraban a los japoneses. La lideresa número 15¹⁹¹, revela la discriminación racial que todavía se manifiesta en USA contra el mundo hispano y en concreto contra los mexicanos diciéndoles “váyanse o vuelvan a su casa”; no se les quiere, sobre todo por los grupos no hispanos que se sienten amenazados ante el crecimiento en población de aquellos.

c) Análisis de la correlación actual entre género y discriminación

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer? Sí o No.

Gráfica 20 - Análisis de la correlación actual entre género y discriminación

Análisis de la correlación actual entre género y discriminación, reflejando la estadística obtenida por la plataforma Survey Monkey.



Answered: 21. Skipped: 0. Yes. No.

university because I excelled or met with open minded people in Europe that admired my Japanese ancestry. Job: I didn't get a job as a computer programmer because I was a woman, a tenure track because a male candidate was the breadwinner in the family. (Respondent 7).

¹⁹¹ *In political settings now in the early 21st century where "Mexicans" are angrily told to go home and where people equate all immigrants as from Mexico. Hispanic culture is not held in high esteem in the USA- the non Hispanic fear the growth of the Hispanic population. (Respondent 15).*

<i>Answer Choices</i>	<i>Responses</i>
<i>Yes</i>	85.71% (18)
<i>No</i>	14.29% (3)
<i>Total</i>	21

En el mundo laboral actual dónde desarrollan sus actividades profesionales las lideresas entrevistadas, existe todavía la limitación como mujer a progresar en el mismo rango de igualdad del hombre; así contestan 18 de las entrevistadas (85.71 %), frente al (14.29%) que representan la opinión contraria de las 3 lideresas restantes.

La Directora Adjunta de ONU Mujeres y Subsecretaria General, Laksmi Puri¹⁹², fue la moderadora del panel que se cita en la investigación, relacionado con la declaración ministerial de 2010 sobre la “Aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respecto a la igualdad de género y empoderamiento de la mujer”, donde se identificaron las actitudes discriminatorias y los estereotipos en materia de género como un asunto persistente y generalizado, al que hay que atender si se quiere acelerar los progresos en el logro de los objetivos de la igualdad de género, tanto en los países de economías desarrolladas como en los que estén en vías de desarrollo. La atención debe prestarse también a las áreas de educación y en los medios de comunicación, con el fin de ir cumpliendo los Objetivos del Desarrollo del Milenio. Los estereotipos, “trastocan” de un modo simplista la forma en que percibimos a los demás, por motivos de sexo, raza, edad, etc.; y existen en todas las sociedades tal y como se citaba anteriormente. Las ideas estereotipadas, tal y como afectaban a las lideresas en su progreso laboral, en muchas ocasiones son de orden cultural, y reflejan relaciones de poder subyacentes. Pueden también ser rígidas y “sempiternas”, pero pueden cambiar y lo han hecho a lo largo del tiempo, representando un desafío y una oportunidad. Ese cambio es el que se necesita en el mundo de discriminación actual a la mujer,

¹⁹² Así se describe en UNWomen.org  en el panel moderado por La Directora Adjunta de ONU Mujeres y Subsecretaria General, Laksmi Puri, sobre *Countering Gender Discrimination and Negative Gender Stereotypes: Effective Policy Responses during the Coordination Segment of the Substantive Session of ECOSOC de julio de 2011.*

(<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses>).

independientemente del área en la que exista, reconociéndose un impacto en la mayoría de las veces negativo, pues al depender de las conjeturas, limitan las habilidades y oportunidades inherentes a la persona de alcanzar su potencial entorpeciendo la elección y consecución de las oportunidades. Detrás de toda discriminación de género declarada o encubierta, directa e indirecta, y en la mayoría de las ocasiones, recurrente, se afecta de modo negativo a la igualdad sustantiva *de jure* y *de facto* que debería garantizarse a las mujeres en todo terreno, y concretamente en el que ha sido reflejado en las respuestas de las lideresas entrevistadas, la segregación ocupacional, la denegación a los puestos de liderazgo, el techo de cristal para diferentes profesiones, e incluso la precarización como mujeres trabajadoras.

d) Correlación entre la solidaridad de las lideresas y el género

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?.

Responden 21. No responden. 0.

Todas las entrevistadas respondieron esta pregunta, exponiendo y compartiendo a través de sus experiencias el consejo a otras mujeres estudiosas, trabajadoras, emprendedoras, responsables, inteligentes, únicas, globales, etc., quienes como ellas han de combatir el fenómeno de los estereotipos de género. Unánimemente, aconsejan perseverancia en los objetivos, y desempeñar los cometidos profesionales responsablemente. Además, las lideresas números 1, 6, 7, 13 y 20 aconsejan la unión entre las mujeres, el apoyo mutuo, el respaldo efectivo en el ámbito laboral donde desempeñen su actividad. Se recomienda por las lideresas números 16, 10, 8 y 4 expresar la opinión asertivamente, con firmeza, teniendo la habilidad de poder simultanear la categoría de colega y líder en el ámbito profesional. Y la recomendación de la lideresa número 5¹⁹³, ser “una misma”, ser “mujer”. En su respuesta destaca dicha idiosincrasia, recomendando seguir usando las habilidades propias que como tales las mujeres tienen para conseguir

¹⁹³ *Do your best. Do not try to do better what you are already great at. do something different. Diversifying is important. we are not like man , and should not be treated like man. we are woman and offer a completely different approach to problems. we see other solutions. use your instict and your innate senses the way they come. Don't try to become a man to win the chair at the meeting table. Be a woman and get that chair. (Respondent 5).*

finalizar los proyectos laborales de la mejor forma posible. Recomendando el no repetir lo que ya se hace bien, al contrario, diversifica, eso es importante; es algo que diferencia a la mujer del hombre, la capacidad de diversificación. Recuerda que “no somos hombres” por tanto, no debemos ser tratadas como tales. Como mujeres, la visión hacia la aproximación del problema es totalmente distinta, viendo otras soluciones, usando el instinto. No debemos ser como “hombres” para conseguir el mando. Debemos ser “mujeres” y conseguir el puesto de mando. Las lideresas números 2¹⁹⁴ y 3¹⁹⁵, advierten de la desigualdad de género para la mujer en el mundo laboral con unas consecuencias palpables física e intelectualmente. Se ha de trabajar el doble, y ser excelentes en el cumplimiento de los objetivos laborales para superar a los “lobbys”. Se critica el tradicionalismo del mundo académico, donde la académica todavía está “atrapada” entre ser profesora y mentora, adjudicándose a los grupos citados anteriormente los reconocimientos académicos, limitándoles una vez más el acceso a las áreas de gobierno, salvo en aquellas universidades donde los directores o presidentes son mujeres.

Las respuestas de las lideresas sobre el estereotipo de género, denuncian la necesidad de contrarrestarlo y combatirlo en múltiples frentes: desde el idioma y el vocabulario, hasta en los sistemas de justicia, pasando por los medios de comunicación y educación, así como en las diversas organizaciones, autoridades públicas, y entre las personas. Es una necesidad social, que requiere un esfuerzo concertado entre todos los estamentos nacionales e internacionales. El defensor de la igualdad de género, el Profesor Ling White¹⁹⁶, la ha llamado “cosmografía de la desigualdad entre los géneros”,

¹⁹⁴ *The academia is still a very traditional space, and we, female scholars, are trapped into the roles of teachers and mentors, while the male scholar has still the halo of intellectual work. Women in academia take a lot of administrative responsibility without receiving due recognition for our investment in pushing some vision forward for our programs. The appointment of a woman as president of the University made a significant impact, and then, we are increasingly seeing more women in leadership position. Still, the university still looks as an "old boys" club in many instances of upper administration and leadership. (Respondent 2).*

¹⁹⁵ *Most likely, when compared to peers (men from the majority groups), you will find out that you will have to work twice as hard to reach the same goals. That explains why most professional (and especially minority) women, excel at their jobs. (Respondent 3).*

¹⁹⁶ *Op.cit. Así se describe en Countering Gender Discrimination and Negative Gender Stereotypes: Effective Policy Responses on July 2011. (<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses>).*

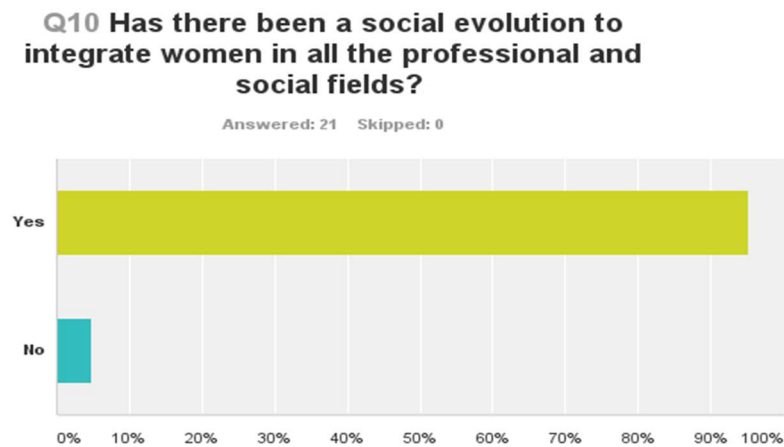
destacando que el hábito del lenguaje implica que la personalidad es sobre todo un atributo masculino y que las mujeres son sub-humanas..., sub-especies..., y los hombres son líderes y las mujeres son seguidoras, los hombres productores y las mujeres consumidoras, los hombres son fuertes y las mujeres débiles...; ésta es una cosmografía que nos ha hecho a los hombres agresores y a la humanidad víctima.

e) Evolución de la integración socio profesional de la mujer en USA

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente? Sí o No.

Gráfica 21 - Evolución de la integración socio profesional de la mujer en EE.UU

Evolución de la integración socioprofesional de la mujer en USA. Muestra de resultados a través de la plataforma Survey Monkey.



Answered: 21. Skipped: 0. Yes. No.

Answer Choices	Responses
Yes	95.24% 20
No	4.76% 1
Total	21

La respuesta mayoritariamente favorable en la evolución social para la integración social de la mujer en todos los terrenos, infunde la esperanza de la voz experta dada por estas mujeres que han sido y son exponentes en un momento histórico de evolución internacional, de incorporación de la mujer a todos los terrenos profesionales y sociales, tal y como se recogió, planteándose una vez más como objetivo prioritario social y de los líderes mundiales¹⁹⁷, para que tomen las decisiones necesarias y aborden la desigualdad como tarea de todos. Hoy, más mujeres que nunca ocupan cargos públicos, pero alentar a más mujeres para que se conviertan en líderes en todas las regiones y en todos los terrenos profesionales, ayudará a fortalecer las políticas y las leyes orientadas a lograr una mayor igualdad entre los géneros. La igualdad de género es uno de los diecisiete Objetivos Globales de la nueva Agenda para el Desarrollo Sostenible. Un enfoque integral es crucial para avanzar en los diversos objetivos, consiguiendo también un trabajo decente sin distinción de género e igualdad en el crecimiento económico.

f) Análisis porcentual de las lideresas en función de la integración socio profesional femenina

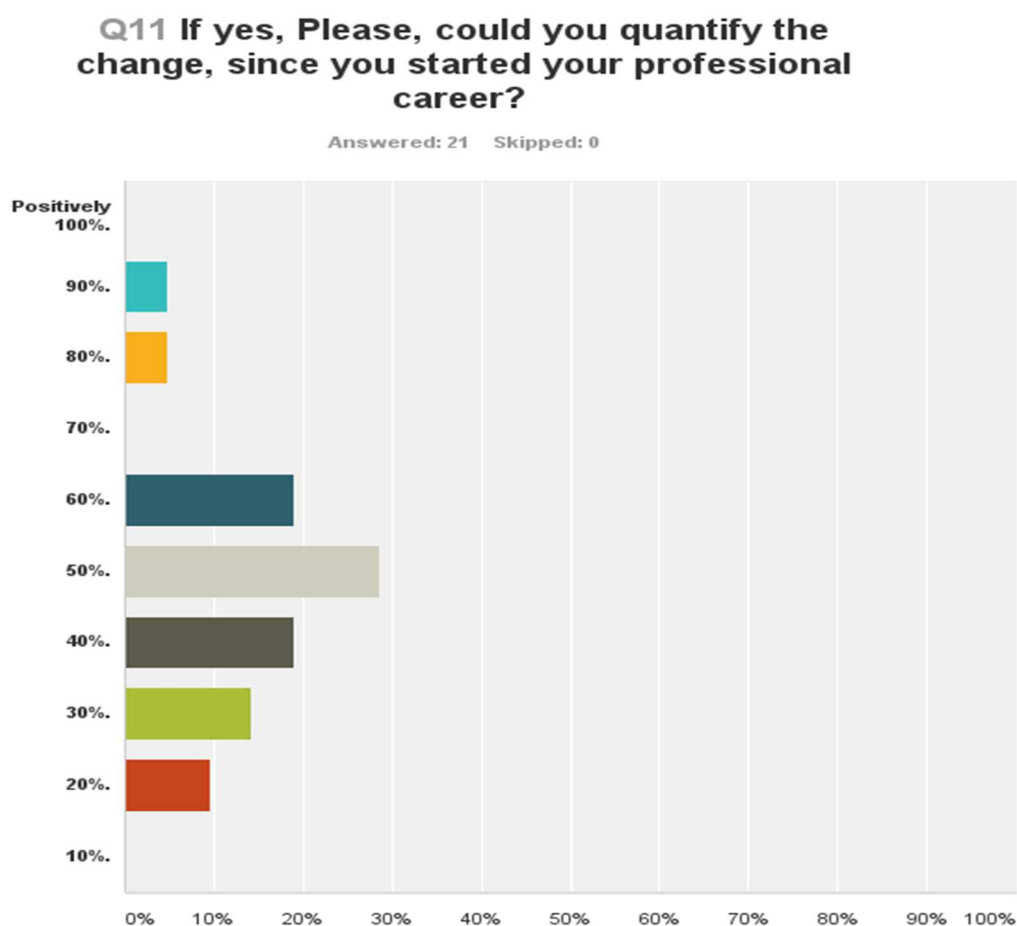
P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

¹⁹⁷ <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/post-2015-development-agenda.html>

Gráfica 22 - Análisis porcentual de las lideresas en función de la integración socioprofesional femenina.

Análisis porcentual de las lideresas en función de la integración socio profesional femenina. Estadística descriptiva e inferencial a través de la plataforma *Survey Monkey*.

Positivamente 100%. 90%. 80%. 70%. 60%. 50%. 40%. 30%. 20%. 10%.




Answered: 21. Skipped: 0.

Answer	Choices	Responses
Positively 100%.		0.00% 0
90%.		4.76% 1
80%.		4.76% 1
70%.		0.00% 0

<i>Answer</i>	<i>Choices</i>	<i>Responses</i>
60%.		19.05% 4
50%.		28.57% 6
40%.		19.05% 4
30%.		14.29% 3
20%.		9.52% 2
10%.		0.00% 0
<i>Total</i>		21

Si bien las lideresas objeto de estudio, consideraron en la anterior respuesta un logro positivo respecto a la integración favorable de la mujer en los ámbitos sociales y laborales, presentan opiniones distintas al clasificar con los porcentajes establecidos desde el 100% hasta el 10 %, dicha participación.

La capacidad de las mujeres para tener acceso a los distintos sectores profesionales así como de influir en ellos, tendrá un impacto directo en la posibilidad de lograr los objetivos anunciados para conseguir un *Planeta 50:50 para 2030*  ¹⁹⁸. En la actualidad, las estadísticas y los estudios académicos respaldan uno de los fenómenos socio laborales más llamativos relacionados con las mujeres hispanas en USA, su rol adquirido como propietarias de negocios; desde 1997 hasta el 2002 las empresarias hispanas crecieron en un porcentaje del 39.3%, en relación al 16% de crecimiento de las empresas creadas por mujeres en general y en el mismo periodo de tiempo¹⁹⁹. La

¹⁹⁸ Así se describe en el Programa de la Organización de Naciones Unidas. En los 17 objetivos de desarrollo sostenible para transformar nuestro mundo en septiembre de 2015.

(<http://www.un.org/sustainabledevelopment/>).

¹⁹⁹ SMITH-HUNTER, A.: “An initial look at the characteristics of Hispanic Women Business Owners and their business” en *The Business Renaissance Quarterly: Enhancing the quality of life at work*, 2006 pág.101.

incorporación de la mujer en porcentajes más significativos, logrará mayor igualdad entre los géneros, librando a la sociedad de una brecha perjudicial y de ser víctima de sí misma.

Hasta este punto de la investigación académica, se han citado ejemplos de grandes mujeres empresarias Alvarado (Construcciones Alvarado) y Vaca (Pinnacle), que iniciaron su trayectoria profesional en las décadas de los 70 y de los 80, resolviendo las dificultades tal y como ellas describen, y creando precedente con sus contemporáneas en la incorporación de la mujer a los distintos campos profesionales. La mujer hispana se ha caracterizado por ser pionera en la empresa y los negocios autónomos, al iniciar, desarrollar o retomar su carrera profesional en USA.

Dos ejemplos más de lideresas hispanas, conocidas tanto por su buen hacer y el éxito logrado a través de sus empresas, como por la capacidad de evolución y adaptación a las necesidades de sus clientes son en primer lugar, Carolina Herrera “CH”²⁰⁰, venezolana-norteamericana, icono del mundo de la moda internacional, estadounidense y triunfadora nata con sus diseños en las pasarelas del mundo, logrando con su equipo prosperar e inspirar el área de la moda, adaptándose a los cambios, ampliando mercado, añadiendo productos, ofreciendo la mejor garantía experiencia, con resultados impecables. En segundo lugar, Christy Haubegger²⁰¹ mexicana-norteamericana, pionera al considerar las necesidades de las otras mujeres hispanohablantes en USA. Desde muy joven, comprendió a una parte de la población estadounidense, especialmente mujeres, necesitadas de una revista donde se reflejaran sus gustos, se publicitaran a sus ídolos y el texto fuera bilingüe en español e inglés. Con el nombre de Latina, la revista fue un éxito desde el primer número, y en la actualidad es una de las más influyentes en la comunidad hispana de USA. Haubegger, siguió ampliando sus servicios empresariales, trabajando en sectores como el cine, consultorías de servicios, etc. Su ejemplo, tesón, responsabilidad, y empatía por las necesidades culturales de la comunidad hispana, siguen siendo su mejor referente en las conferencias que imparte en las universidades norteamericanas con el fin de motivar, aconsejar y guiar al público asistente.

²⁰⁰ Así se describen productos de Carolina Herrera en enero 2015. (<http://www.carolinaherrera.com/es/>)

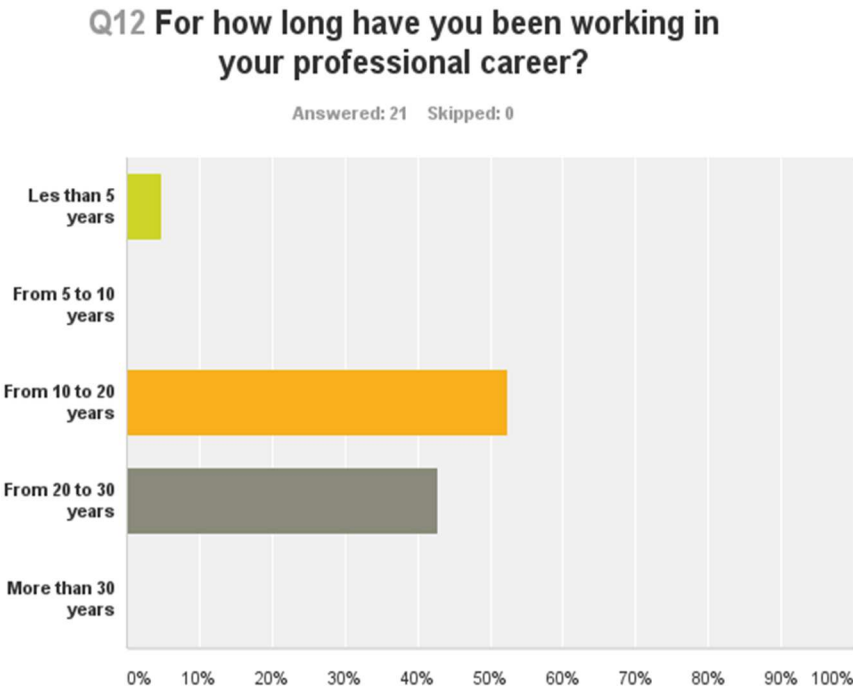
²⁰¹ Así se describe en la entrevista realizada en Makers a Christy Haubegger, marzo 2015. (<http://www.makers.com/christy-haubegger>).

g) Exposición porcentual de la antigüedad de las lideresas en el campo laboral/profesional

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Gráfica 23 - Exposición porcentual de la antigüedad de las lideresas en el campo laboral/profesional

Exposición porcentual de la antigüedad de las lideresas en el campo laboral/profesional. Se exponen los resultados a través de la estadística de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer	Choices	Responses
Less than 5 years		4.76% 1
From 5 to 10 years		0.00% 0
From 10 to 20 years		52.38% 11
From 20 to 30 years		42.86% 9
More than 30 years		0.00% 0
Total		21

Las entrevistadas, aportan una alta experiencia en sus áreas profesionales. Una mayoría han dedicado a su profesión entre 10 y 20 años (53.38%), seguidas de otro porcentaje muy significativo (42.86%) en la franja de los 20 a 30 años, así como una lideresa muy joven que está en la banda de los 5 años. En los departamentos internacionales de Recursos Humanos, coinciden con la definición dada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española²⁰² considerando experiencia:

“Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo”.

Esa práctica prolongada, se consigue en primer lugar permitiendo el acceso a la educación en general y específicamente a los niveles posteriores necesarios para poder seguir desarrollando los conocimientos específicos y necesarios, los cuales serán aplicados en la resolución excelente del objetivo profesional perseguido. En esta investigación académica, las lideresas seleccionadas desempeñan sus trabajos en la academia, la empresa y la política; reconociendo que una parte importante de ser referente actual en su sector, fue la formación, independientemente del momento de su incorporación al sistema educativo en USA. Unir la educación, a los logros personales y profesionales, además de optimizar la permanencia en el área laboral, se reabre en este punto del actual análisis académico, pues representa un doble aspecto, en primer lugar, el cumplimiento de dos derechos fundamentales (educación y trabajo) en el ámbito social, y en segundo lugar, la importancia histórica de permitir la adaptación del inmigrante, de los individuos pertenecientes a las minorías (mujer, hispana).

En un breve repaso histórico, relacionando el párrafo anterior con la participación de la Comunidad Hispana en la educación superior, y la posterior adquisición de estabilidad en el mundo laboral, y la permanencia en las áreas profesionales deseadas, se deduce por las opiniones y los datos presentados en el artículo de la Dra. Jasinski *“Beyond High School: An Examination of Hispanic Educational Attainment”*²⁰³, la importancia de los factores socioeconómicos como determinantes en predecir la participación en la

²⁰² *op.cit.* Así se describe en el DRAE: Real Academia de la Lengua Española (2014). Diccionario de la lengua española (23.ª ed.). Consultado el 4 de marzo de 2016. (<http://dle.rae.es/?id=H1e1Zln>).

²⁰³ JASINSKI, J.: *Beyond High School: An Examination of Hispanic Educational Attainment*” en *Social Science Quarterly*, volumen 81, núm. 1, 2000, pág. 276.

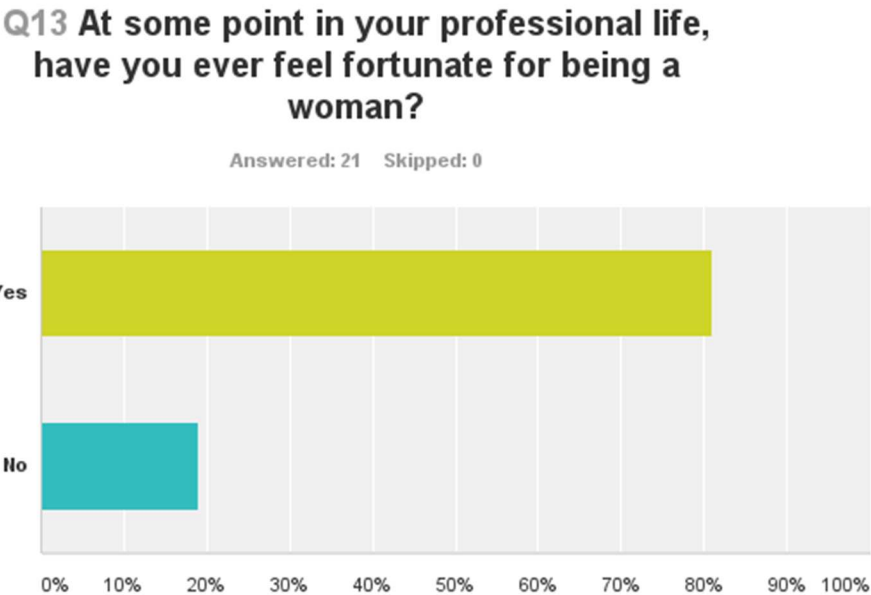
educación superior, llave para conseguir la experiencia y estabilidad laborales deseadas, como en el caso de las lideresas hispanas objeto de la actual investigación académica.

h) Correlación entre género y privilegio profesional de las lideresas

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer?.

Gráfica 24 - Correlación entre género y privilegio profesional de las lideresas

Correlación entre género y privilegio profesional de las lideresas. Exposición estadística de las respuestas obtenidas a través de la plataforma Survey Monkey.



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
Yes	80.95% 17
No	19.05% 4
Total	21

Un alto porcentaje 80.95% perteneciente a 17 de las lideresas objeto de estudio académico, creen que ser mujer les ayudó en algún momento de su carrera profesional;

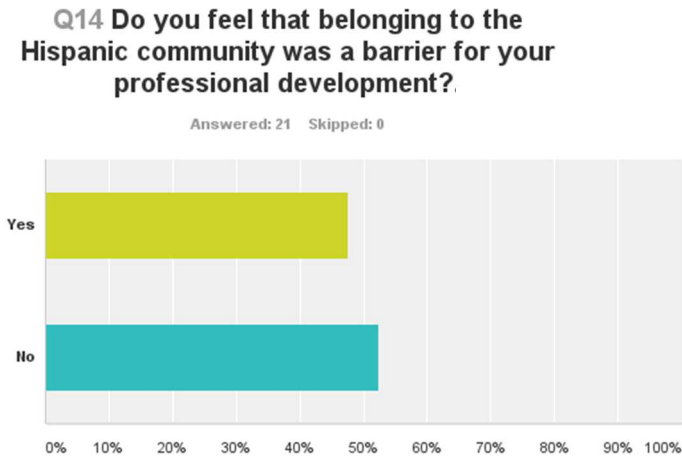
por el contrario, 4 de ellas con un 19.05%, manifiestan una opinión contraria. Hemos hablado en esta investigación sobre la discriminación a y de la mujer, el tratamiento de la desigualdad, es uno de los diecisiete objetivos globales de la nueva agenda para el desarrollo sostenible; pero ser mujer, también es planificar, plantear, tratar y resolver situaciones desde otro ángulo, ni mejor ni peor, pero sí diferente, al que se añade la capacidad de combinar la resolución de varias tareas simultáneamente, comprobando a través de esta investigación que la obtención de resultados es muy óptimo, en distintos sectores y en concreto en la política, los negocios y la academia, representados por las lideresas entrevistadas.

i) Relación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y barrera profesional para las lideresas

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional? Sí o No.

Gráfica 25 - Relación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y barrera profesional para las lideresas

Relación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y barrera profesional para las lideresas.Gráfica descriptiva inferencial a través de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
Yes	47.62% 10
No	52.38% 11
Total	21

Con respuestas muy igualadas en sus porcentajes, un (47.62%) de las entrevistadas consideran que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una barrera en su carrera profesional; mientras que un (52.38%) opinan lo contrario. Con estas opiniones, se denuncia la falta de eficacia en el cumplimiento de los pactos internacionales, pues el sentir oficial internacional, expresado en las normativas internacionales, resultado de los escritos del trabajo de las organizaciones que procuran su cumplimiento, así como los Estados partes, al adoptar y ratificar en la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1964, ratificaron con entrada en vigor el 4 de enero de 1969, La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial²⁰⁴.

Se consideró para ratificar la Convención citada, que la Carta de Naciones Unidas, está basada en los principios de dignidad e igualdad inherentes a todos los seres humanos, comprometiéndose todos los Estados Miembros en tomar medidas conjunta o separadamente, cooperando con la Organización, para realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión. La realidad afirmada por casi la mitad de las lideresas entrevistadas en esta pregunta, muestra la quiebra de la normativa internacional, así como de los pactos reconocidos por las organizaciones del mismo nivel. Que la pertenencia a una Comunidad de origen suponga una barrera en el avance personal y social de un ser humano, pone en evidencia los esfuerzos anteriormente referidos. La “discriminación racial” de la presente Convención, prohíbe toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. De hecho, a través de la normativa citada, se reconocieron medidas especiales para asegurar el progreso de ciertos grupos raciales o étnicos con el fin de garantizarles las

²⁰⁴ Así se describe en el Programa de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en la convención internacional de la eliminación de todas las formas de discriminación racial de enero de 1969.

(<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>).

condiciones de igualdad, así como el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, condenándose estatalmente la discriminación por origen de etnia, exigiendo el entendimiento entre todas las razas, proclamando reiterativamente el derecho de igualdad entre los seres humanos, declarando que nada en teoría o en la práctica, permite justificar en ninguna parte la discriminación racial o étnica, haciendo hincapié en la materia de empleo, con el Convenio aprobado por la Organización Internacional de Trabajo en 1958²⁰⁵. La exposición de estos textos y referentes normativos internacionales, se aúnan con la opinión de las lideresas que han sentido la barrera social, denunciando una realidad todavía presente en la actualidad “discriminación por pertenencia a una comunidad étnica o de origen”, en el siglo XXI y después de 58 años de legislaciones y acuerdos. Sin embargo, serán las propias expertas, quienes en la siguiente pregunta, expliquen los medios para superar dicha limitación.

j) Actitud de superación por parte de las lideresas ante la discriminación de pertenecer a una minoría

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

Responden.10. No responden.11.

En las respuestas de las lideresas hispanas en USA que han sentido la barrera en la evolución profesional por pertenecer a un grupo étnico, de herencia o de origen, se anuncian actitudes y comportamientos propios para superarla. La lideresa número 21²⁰⁶ comenta que la posibilidad para superar dichas barreras se materializa en conseguir un alto reconocimiento profesional, con premios académicos, reconocimientos añadidos en la carrera, sin embargo, puntualiza que en la realidad, las oportunidades para las mujeres

²⁰⁵ Así se describe en la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) núm. 111, de junio de 1960.

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111).

²⁰⁶ By getting very high professional recognition. Unless you get awards, significant career titles, chances for a woman of color are less when it comes to being hired. Definitely so in academia. (Responder 21).

de color desde que se es contratada, son menos, refiriéndose a la academia, sector donde desarrolla su carrera laboral. Las lideresas números 16 y 19 recomiendan la excelencia en el desempeño de las labores profesionales, y trabajar más que ningún otro, consiguiendo así el antídoto a la barrera profesional. Dichas afirmaciones, corroboran el sentir general de las empresas, las universidades, los partidos políticos, la sociedad, denunciando un sistema desigual y discriminatorio en las vías de acceso y en la consecución de sus resultados. Una barrera latente de hecho y de derecho, por pertenecer a un determinado grupo étnico social, la comunidad hispana, integrado en la historia, la economía, la evolución y el desarrollo de un país. Dicha comunidad, representada política y legalmente por mujeres hispanas como senadoras, gobernadoras, presidentas de organizaciones de derechos civiles, activistas, etc., confía en un cambio político y legislativo, favorable en la transparencia y el trato igualitario a todos los ciudadanos de EE.UU. y concretamente, a los pertenecientes a la extensa comunidad hispana/latina. Una de las llaves para establecer las bases de la igualdad, a través de la negociación, el respeto al derecho y la consecución de una legislación incluyente reconocida internacionalmente, así como en el país objeto de investigación académica, son los poderes políticos y legislativos.

Ese es el sentir de la Senadora de Texas, Sylvia García²⁰⁷, como consta en la transcripción de sus declaraciones, expresando la necesidad de igualdad, tal y como plasmaron los redactores de la “*Equal Protection Clause*”²⁰⁸ (*Cláusula de Protección de la Igualdad*), en la enmienda número 14 de la Constitución estadounidense, destinada a que todas las personas disfrutaran la misma protección de igualdad ante las leyes, independientemente de que sean blancos, latinos, demócratas, republicanos, ciudadanos o no ciudadanos. En un año electoral 2016, donde EE.UU. cuenta por primera vez con una situación memorable para la Comunidad Hispana además de muy favorable a la hora de elegir los representantes políticos para la próxima legislatura, teniendo en cuenta que

²⁰⁷ Así se describe en los resúmenes editados en la oficina de la Senadora de Texas, Silvia García sobre “*All Persons Should be Treated Equally*” de diciembre de 2015.

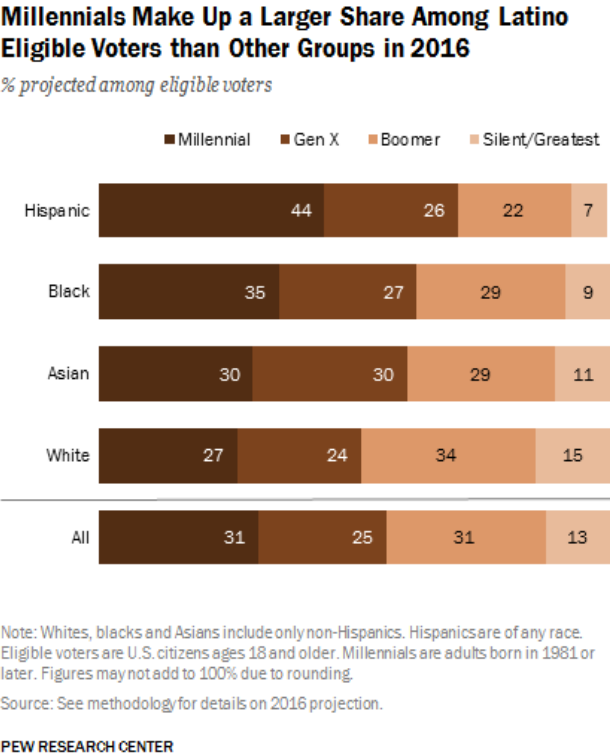
(<http://www.senate.state.tx.us/75r/Senate/members/dist6/pr15/p120315a.htm>).

²⁰⁸ *The Fourteenth Amendment addresses many aspects of citizenship and the rights of citizens. The most commonly used – and frequently litigated- phrase in the amendment is “equal protection of the laws”, which figures prominently in a wide variety of landmark cases.* (<https://www.law.cornell.edu/constitution/amendmentxiv>).

los *Millennials*²⁰⁹ representan casi la mitad de los electores, los actuales representantes, como la Senadora Sylvia García, siguen de cerca la aplicación de la transparencia política, la igualdad de trato y consecuentemente la celebración de unas elecciones y la consecución de unos resultados bajo la protección de los derechos constitucionales y la protección de los derechos civiles, medios fundamentales para superar las barreras sufridas por pertenecer a cualquier grupo minoritario y concretamente al hispano.

Gráfica 26 - Porcentajes de los diferentes grupos de votantes en las elecciones de noviembre de 2016 de EE.UU. Millennials (nacidos en 1981 o después) hispanos/latinos alcanzan el 44% del total

Porcentajes de los diferentes grupos de votantes en las elecciones de noviembre de 2016 de USA. Millennials (nacidos en 1981 o después) hispanos/latinos, alcanzan el 44% del total. *Pew Research Center*. (http://www.pewhispanic.org/2016/01/19/millennials-make-up-almost-half-of-latino-eligible-voters-in-2016/ph_election-2016_overview-chart-01-1/).



²⁰⁹ Millennials Make Up Almost Half of Latino Eligible Voters in 2016. Youth, Naturalizations Drive Number of Hispanic Eligible Voters to Record 27.3 Million. (<http://www.pewhispanic.org/2016/01/19/millennials-make-up-almost-half-of-latino-eligible-voters-in-2016/>).

La lideresa número 13, menciona en su respuesta los conceptos de sutileza y “sin querer”, en el tratamiento recibido “día a día” como académica, reiterando ser “usual” y alcanzando el nivel de costumbre.²¹⁰ Perfil, la intención de contratación de mujeres y otros grupos minoritarios étnicos, tanto por las compañías como por las universidades; sin embargo, continúa, lo que se percibe y como nos tratan conduce a una pérdida de oportunidades a la hora de progresar o ascender, salarios más bajos, etc. No es algo institucionalizado, pero es duro superar la cultura de las empresas. Es muy sutil, y probablemente no intencionado. En un sentido parecido, se expresa la lideresa número 8²¹¹, al describir que fue la primera mujer latina contratada en su universidad en el Departamento de televisión y radio; y la tercera mujer, en un Departamento pequeño. Además, la contrataron porque necesitaban una persona que pudiera enseñar Televisión y Radio, junto con estudios latinos y puertorriqueños; considerado por ella una extraña y afortunada circunstancia. Las lideresas números 11²¹² y 4, consideran que en algunas ocasiones pertenecer a la comunidad hispana les da una llave hacia las audiencias del mismo grupo. El hablar bien español y pertenecer a dicha comunidad puede permitirte conseguir becas, colaborar con organizaciones hispanas, y en algunas ocasiones conseguir más confianza por parte de las comunidades. La lideresa número 4²¹³ indica que usó sus orígenes culturales y lingüísticos como herramientas en su vida profesional al ser de la frontera USA-México, siendo ahora una especialista en estudios culturales de dicha zona.

²¹⁰ *Although technically companies/universities want to hire women and/or ethnic minorities, in reality how you are perceived and/or treated results in loss of opportunities for advancement, lower salaries, etc. It is not institutionalized, but it is hard to overcome the company's culture. It is subtle and in most cases probably not intentional. (Respondent 13)*

²¹¹ *I was the first Latjino Woman hired in the Department of TV and Radio. I was the third woman, it is a small department. In addition, I was hired because they needed a person that could teach TV and Radio and Puerto Rican and Latino Studies. Very strange and lucky for me circumstance. (Respondent 8).*

²¹² *Sometimes belonging to the Hispanic community gives you the key to Hispanic audiences. Since a big chunk of Texas is Spanish speaking, being fluent in Spanish and belonging to that community can help you get grants, collaborate with other Hispanic organizations and sometimes get more trust from those communities. (Respondent 11).*

²¹³ *I used my cultural and linguistic background to help my professional life. I am from the U.S.-Mexico border, and now I am a cultural studies specialist in that area. (Respondent 4).*

La lideresa número 3²¹⁴, pertenece a la Academia y en su sector, la mayoría de los profesores son “hombres blancos”. Aunque la universidad donde es profesora es “*Hispanic Serving Institution*”, solo un 6% de los profesores (datos de 2014) son Hispanos y unas pocas son mujeres. Todavía es más baja la participación de la mujer en las posiciones de administración. Una de las razones es que el número de hispanos en la educación superior en EE.UU. todavía está por detrás de otros grupos. Para superar esta limitación, necesitamos alentar a los jóvenes Hispanos, especialmente a las mujeres, para que alcancen la educación superior, se gradúen, puedan convertirse en las líderes y profesoras del futuro.

En la misma corriente, se cita el artículo de las Profesoras Quilantán y Menchaca-Ochoa²¹⁵, en el que analizan la desproporción del número de mujeres hispanas que son profesoras en las escuelas públicas, y el bajo número de las que llegan a los puestos de gerencia o liderazgo, en dichas áreas. Confirmando la falta de reconocimiento en general a la mujer y en particular a la mujer hispana para ascender en su carrera profesional, superando la barrera existente del aula a la gerencia o el liderazgo académico. Se notaba un ascenso a la superintendencia de las mujeres hispanas cuando la comunidad y la etnia de la líder eran similares, reconociéndose gran importancia también a la herramienta de los objetivos comunes. El texto del artículo, confluye con las opiniones manifestadas por las lideresas entrevistadas en la presente investigación académica. En las conclusiones, se solicitan superintendentes hispanas en cualquier comunidad docente o académica, no solo en las áreas donde la etnia es hispana; añadiendo la importancia del soporte y el cambio de la propia Comunidad Hispana hacia la mujer, así como el sistema docente, guiando a las jóvenes hispanas hacia el liderazgo, para que en el futuro sean ellas las líderes también en la gestión y dirección académicas. Consecuentemente estos objetivos

²¹⁴ *In Academia, where I work, most of the faculty are white males. Although the university where I teach is a Hispanic Serving Institution, only about 6% of the faculty (2014 data) are Hispanic and only a few of those are women. The numbers are even lower in administrative positions. One of the reasons is that the number of Hispanics in higher education in the USA still lags behind other groups. In order to overcome this limitation, we need to start by encouraging young Hispanics, especially women, to pursue higher education and go on to graduate studies so they can become tomorrow's leaders and professors. (Responder3).*

²¹⁵QUILANTÁN, M. C. y MENCHACA – OCHOA, V.: “The Superintendence becomes a reality for the Hispanic Women” en *Kappa Delta Pi Record*; Spring 2004; 40,3 ProQuest Central pág. 124.

se lograrán si se consiguen las ayudas necesarias tanto desde dentro del sistema como desde fuera, como también apuntaba la lideresa número 16. Sin olvidar, un dato imprescindible, citado por la lideresa número 5²¹⁶, hablar inglés perfectamente, eliminando el acento. Solo entonces creerán que “perteneces” a EE.UU.; y tanto objetivos como logros serán vistos desde una perspectiva viable y los resultados serán muy positivos.

k) Relación y valoración porcentual entre pertenencia de las lideresas a la Comunidad Hispana y ventajas

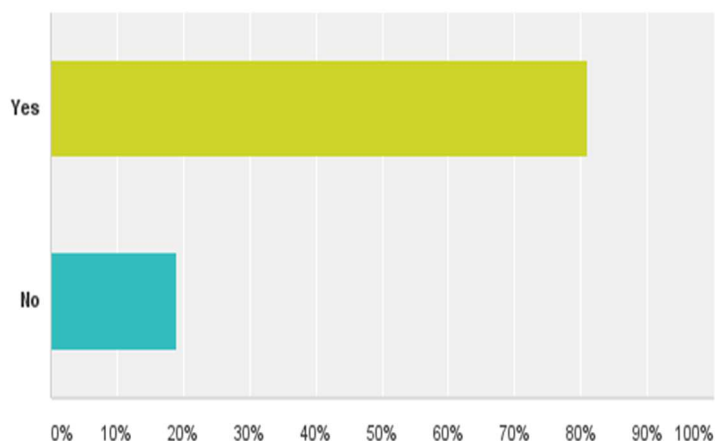
P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento? Sí o No.

Gráfica 27 - Relación y valoración porcentual entre pertenencia de las lideresas a la Comunidad Hispana y ventaja

Relación y valoración porcentual entre pertenencia de las lideresas a la Comunidad Hispana y ventaja. Estadística descriptiva e inferencial a través de la plataforma *Survey Monkey*.

Q16 Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

Answered: 21 Skipped: 0



²¹⁶ *Speak perfect English. Get rid of the accent. Only then will they believe you "belong" here. (Responder 5).*

Answered: 21. Skipped: 0.

<i>Answer Choices</i>	<i>Responses</i>
<i>Yes</i>	80.95% 17
<i>No</i>	19.05% 4
<i>Total</i>	21

Un claro y mayoritario resultado se obtiene en las respuestas de las lideresas hispanas entrevistadas, al asentar 17 de ellas representando el 80.95%, sobre la ventaja de pertenecer al menos en algún momento a la Comunidad Hispana. Mientras que solo 4 lideresas, no consideran haber percibido ningún beneficio por ser parte a dicha comunidad. En las respuestas de la pregunta anterior, la número 15, se manifiesta con detalles la dicotomía en las respuestas. A continuación, las 17 lideresas que han respondido afirmativamente, detallan en qué momentos ser hispana se convirtió en una llave de oportunidades.

1) Beneficios y ejemplos de pertenecer a la Comunidad Hispana aportados por las lideresas

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, podría darnos un ejemplo?.

Responden.17. No responden.4.

Una de las principales ventajas de pertenecer a la Comunidad Hispana como se suponía entre otras, es la riqueza cultural e idiomática, aportando para las lideresas la esencia de su actividad laboral. Como parte de la academia, su trabajo consiste en la enseñanza de las distintas culturas que caracterizan y enriquecen el mundo hispano, así como uno de los idiomas más hablados en el mundo, el español. También debe considerarse una llave de financiación para la consecución de proyectos, como señalan las lideresas números 21 y 20. La riqueza del idioma, y en particular del español, es también señalada como una gran ventaja entre las lideresas objeto de estudio. Hablar muchos idiomas, aporta ventajas; enseñar la cultura a la que uno pertenece además del idioma, es el medio de trabajo de algunas de las entrevistadas, trabajando en la academia,

transmitiendo dicho conocimiento, reflejado por las entrevistadas números 4, 16 y 17, sin olvidar otros mundos empresariales, desde las editoriales²¹⁷, hasta los medios de comunicación, etc. En otras ocasiones, tener una formación profesional adecuada y ser hispana da la oportunidad de acceder a consejos de administración, tribunales y puestos de gerencia en la universidad como anuncia la lideresa número 15²¹⁸. Las lideresas 3, 6, 13 y 14²¹⁹, centran las ventajas de ser hispano en la interculturalidad y la realidad de pertenecer a una comunidad internacional, beneficiándose de su sentido más cálido, personal, humana y laboralmente, e incluso en la posibilidad de promoción en las reuniones con colegas hispanos y de otras etnias o culturas, quienes compartiendo las mismas situaciones, son los primeros en buscar y aplicar las mejoras correspondientes en todos los sectores que implican el desarrollo como ser humano; desde el mundo académico al laboral, pasando por el político.

La entrevistada número 10²²⁰, da su opinión en relación a los puestos políticos donde ha desarrollado su carrera profesional. Alerta de los derechos específicamente otorgados en las organizaciones internacionales, donde han de cumplirse unos mínimos para respetar las cuotas en favor de las minorías, considerando como objetivos principales género y comunidades étnicas. El ser mujer e hispana en dichas organizaciones fueron sus herramientas de acceso, permanencia y ascenso. En el mismo sentido se expresa la lideresa número 2²²¹, quien empezó a representar a las minorías (mujeres e hispanas) en

²¹⁷ *Sometimes belonging to the Hispanic community gives you the key to Hispanic audiences. Since a big chunk of Texas is Spanish speaking, being fluent in Spanish and belonging to that community can help you get grants, collaborate with other Hispanic organizations and sometimes get more trust from those communities. (Responder 11).*

²¹⁸ *Having the required professional background and being a Hispanic Woman gave me a lead in being appointed to many boards, committees and to an administrative position at a university. (Responder 15).*

²¹⁹ *Being born in Spain and growing up there typically means that I am accepted and welcome in any Spanish-speaking community in the USA. (Responder 14).*

²²⁰ *At the political places, there is high attention to balance representation from countries, gender, regions. Being a Latin woman in a world with few of them has been an advantage. (Respondent 10).*

²²¹ *In recent years, I have gotten many opportunities of representing minorities (women, Hispanic) in several committees at University. What initially was a disadvantage, being a foreigner faculty, became an asset when I reached some leadership position, and I have been appointed to serve in key search committees for example. I have seen that my role in these committees is to look for minority candidates that could have been overlooked if I were not there to raise the issue of equal access for candidates that could have been*

varios comités universitarios asumiendo una situación de desventaja, lo que con el paso de los años, se convirtió en una llave para las posiciones de liderazgo en la gestión académica así como en la participación de los comités de investigación. Reconoce también su papel en dichos comités, examinar detenidamente a los candidatos pertenecientes a las minorías, quienes podrían haber sido ignorados si ella no estuviera pendiente y recordara el derecho de igualdad en el acceso académico, lo que les hubiera considerado aspirantes de segundo nivel al no encajar en los patrones de la academia tradicional.

Siguiendo el aspecto de protección de los derechos civiles en el más amplio sentido y en particular el trabajo realizado por muchas mujeres que dedican su vida en favor del inmigrante en general, del hispano o la mujer en particular, así como del resto de los grupos minoritarios y la salvaguarda de sus derechos, se debe mencionar la encomiable labor sindical de María Elena Durazo²²², Vicepresidenta General de derechos civiles, inmigración y diversidad en *Unite Here*, uno de los sindicatos más representativos en EE.UU..

La inmigración es un hecho antiquísimo entre los pueblos a lo largo de la historia; y EE.UU. ha sufrido a lo largo de su evolución este fenómeno, de hecho se le considera un país de “inmigrantes”; sin embargo, a pesar de la importante llegada de los mismos durante el siglo diecinueve y principios del veinte, la discriminación sufrida por aquellos, no fue un asunto preocupante hasta las limitaciones impuestas contra los emigrantes europeos en 1965, limitando su entrada en EE.UU. Posteriormente, en 1980, millones de inmigrantes, principalmente mexicanos y centroamericanos, vivían y trabajaban sin la documentación legal requerida en dicho país, limitándoseles considerablemente sus derechos civiles. Unos años mas tarde al *IRCA Immigration Reform and Control Act* en

considered second tier candidates because they do not fit in the most traditional career path in academia. (Respondent 2).

²²² Así se describe en el Programa de la Universidad de Cornell, en el Departamento de Dirección de Hoteles, en referencia a los miembros del Comité Consultivo de Dirección, en marzo de 2016. (<https://sha.cornell.edu/centers-institutes/cihler/about/executive-board/durazo.html>).

1986²²³, los grupos en favor de los emigrantes ilegales crecieron, muchos de ellos lograron regular su situación legalmente, accediendo a ser ciudadanos de los EE.UU., y la población aumentó aproximadamente de dos millones y medio de personas en 1989, a once o doce millones, veinte años después.

Mientras este fenómeno ocurría, representantes de distintos sindicatos, “*Union*” como se denomina el término en EE.UU., se extendían a lo largo del país, para proteger los derechos de los indocumentados. El Estado de California y en concreto su capital, Los Ángeles, fueron punteros en los orígenes referidos y a lo largo de toda la evolución hasta nuestros días. En 1996, la citada abogada Durazo²²⁴ se convierte en la primera Hispana elegida en el consejo directivo del sindicato internacional *HERE*, y en el año 2003 se convierte en la directora de la campaña nacional *Immigrant Workers’ Freedom Ride*, dirigida en pro de las leyes de inmigración en EE.UU.. Como exponían las entrevistadas en este tema, el estar vigilantes, pendientes de las minorías, hacer posible la participación de la mujer en la integración socio-política y laboral, poco a poco, comienza a ser parte también de las mujeres líderes, quienes asisten a los sectores más desprotegidos con la generosidad, la valentía, y la capacidad organizativa que las caracteriza, potenciando sus objetivos en favor de los que aspiraban a una vida mejor en EE.UU.. El año 2006, Durazo se convierte en la primera mujer secretaria tesorera de la Confederación Sindical, responsabilizándose de la transparencia económica y la obtención de los mejores derechos por parte de los trabajadores pertenecientes al sindicato. Líder local, ha seguido apostando, cuidando, consiguiendo y apostando por los derechos civiles de los inmigrantes llegados a EE.UU., independientemente de su origen, creyendo en la diversidad característica de dicho país desde sus orígenes, consiguiendo en el año 2015 a través de su trabajo incesante y compromiso, la vicepresidencia para los derechos civiles, la diversidad y la inmigración del sindicato internacional *Unite Here*, el cual representa a

²²³ Así se describe en el Programa de La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, “35 Years of Ensuring the Promise of Opportunity”, en marzo de 2016. (<http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/irca.html>).

²²⁴ WILKMAN, R and TERRIQUEZ, V.: “We Are the Ones Who Are Out in Front” in *Women Leadership in the Immigrant Rights Movement* in *ProQuest Central* núm.38, 2012, pág. 723.

270.000 miembros trabajadores de hoteles, empresas de manufactura, transporte, aeropuertos, etc., presentes en EE.UU. y en Canadá.

También en California, como pionera defensora de los derechos civiles y sociales de los trabajadores del campo, traemos a otra de las lideresas hispanas por antonomasia, Dolores Huerta²²⁵. Aprendió de su madre a ser una activista así como a servir a la comunidad. Se graduó como maestra e inició su trabajo en primaria, pero su sensibilidad, solidaridad, generosidad y empatía hacia la situación social a la que se enfrentaba día a día, como se recoge en sus propias palabras “*Yo no podía ver a los niños entrar al salón hambrientos y necesitando zapatos. Yo pensé que podría hacer más organizando a los campesinos que intentando de enseñar a sus niños hambrientos*”, la condujo a organizar y ser cofundadora junto al activista sindical César Chávez *Agricultural Workers Association*, es decir la unión sindical de trabajadores del campo, en 1960. Continuó una labor de logros legales hacia los trabajadores agrícolas como con *Agricultural Labor Relations Act*, siendo la primera ley de EE.UU. en la que se otorgó a los trabajadores del campo el derecho para organizarse colectivamente y negociar mejoras tanto laborales como salariales. Desde 1975, luchó para conseguir los derechos de los obreros del campo con el fin de que les fueran otorgadas las amnistías necesarias y tal y pudieran disfrutar de los derechos que concedía la ciudadanía, como se consiguió en el ya citado *Immigration Reform and Control Act* de 1986. Su abnegación y entrega social, la llevaron a estar en prisión en veintidós ocasiones, pero la historia ha sabido reconocer con el paso del tiempo su labor de justicia, entregándole números galardones como representante de los derechos civiles. Así, en 1984 recibió el *Outstanding Labor Leader Award* del Senado de California, y en 1993 tuvo el honor de ser incluida en el *National Women’s Hall of Fame*, donde también se honra tal y como se ha citado en la presente investigación, a ²²⁶Lucrecy

²²⁵ Así se describe en la *Página Oficial de United Farmer Workers sobre la biografía de su fundadora, Dolores Huerta en marzo de 2016.* (<http://www.ufw.org/page.php?menu=research&inc=history/sp/07.html>).

²²⁶ Así se describe en el *National Women’s Hall of Fame de marzo de 2016.* (<https://www.womenofthehall.org/about-the-hall/our-history/>).

Mott y Elisabeth Cady Stanton pertenecientes al Movimiento Americano de los Derechos de la Mujer, ratificado en Seneca Falls, NY, en 1848. La lideresa y activista social Dolores Huerta, sigue en la actualidad apoyando el sindicato de mujeres trabajadoras, defendiendo la igualdad de derechos políticos para las mujeres sean o no inmigrantes y sean o no hispanas en EE.UU.

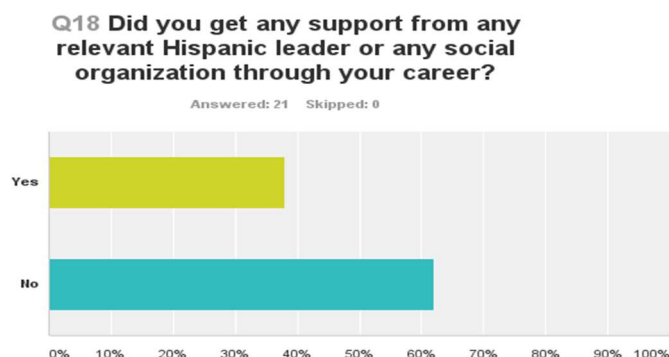
Como cierre a la exposición realizada se hace una breve mención, al exponerse amplia y detalladamente en otro apartado de la investigación académica, al ejemplo dado por las lideresas citadas específicamente, así como por las que mantenidas en el anonimato siguiendo el compromiso del estudio doctoral, muestran con su comportamiento una responsable labor de compromiso solidario velando por el beneficio del cumplimiento de los derechos civiles en los miembros de la Comunidad Hispana, en general y particularmente haciendo posible que otras mujeres como ellas, puedan desarrollarse personal y profesionalmente en una sociedad a veces desconocida por ser inmigrantes en EE.UU., o simplemente más difícil para ellas, al pertenecer a los grupos minoritarios por género y etnia.

II) Correlación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y ayudas

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante? Sí o No.

Gráfica 28 - Correlación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y ayudas

Correlación entre pertenencia a la Comunidad Hispana y ayudas. Cálculos estadísticos a través de los resultados obtenidos con la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
Yes	38.10% 8
No	61.90% 13
Total	21

La falta de apoyo por parte de líderes u organizaciones hispanas a lo largo de la carrera profesional de algunas de las lideresas entrevistadas determina con un 61.90 % un margen mayor a las que lo recibieron un 38.10%. A lo largo de la exposición hecha hasta el momento, y cumpliendo los cánones de anonimato o publicidad permitidos, se han facilitado datos, hechos y proyectos sobre líderes comprometidos o comprometidas con la Comunidad Hispana. Es cierto, que la mayoría de nuestras entrevistadas iniciaron su carrera profesional en EE.UU. en los últimos veinte años, y los datos refrendan la fortaleza de los movimientos hispanos a posteriori. Ha sido en la última década cuando los hispanos han podido aunar sus esfuerzos, teniendo una repercusión pública en los medios de comunicación, en los medios políticos de representación, y consecuentemente en la obtención de unos resultados que van concediendo el reconocimiento de los derechos humanos y civiles correspondientes. No obstante, en un porcentaje del 38.10%, algunas de las entrevistadas han recibido el apoyo solicitado y detallado en la siguiente respuesta.

m) Descripción de organizaciones o líderes hispanos solidarios con las lideresas

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?.

Responden 8. No responden 13.

Algunas lideresas se refieren a la organización “Latino Collaborative of NYC” organización que prestaba ayuda ya en los años 90, considerando difícil en su opinión, encontrar alguna parecida hoy. Otras entrevistadas engrosan las listas con directoras y directores de Departamentos en las Universidades estadounidenses a lo largo de toda EE.UU., se mencionan también los Institutos Culturales Hispanos en general y en particular el Instituto Cultural de México, Cinema Tropical, los Teatros Bilingües de sus ciudades, las Casas de España como organizaciones sociales en diferentes Estados norteamericanos, Las Organizaciones Hispanas de estudiantes en las instituciones académicas, en diferentes universidades y a distintos niveles, sin olvidar La Orden de Granaderos y Damas de Gálvez. También se anuncian por parte de otras entrevistadas, algunas de las lideresas parte de la investigación, reconociéndoles el apoyo brindado; sin embargo prefirieron seguir las pautas de anonimato requeridas en la investigación.

En la actualidad, hay un creciente número de asociaciones hispanas²²⁷, así como líderes pertenecientes a dicha Comunidad que siguen la encomiable labor iniciada años atrás por sus precursores, activistas, políticos, y demás individuos comprometidos en el apoyo al colectivo hispano, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida, participación en la sociedad, disfrute de beneficios sociales, ejercicio de los derechos civiles, etc. A través de donaciones, fundaciones, asociaciones, se canaliza la ayuda con el fin de poner a su disposición las mejoras sociales en general, acceso al empleo, la sanidad, la educación bilingüe, los estudios a nivel medio y superior, así como el logro y disfrute de los demás derechos civiles.

²²⁷ Así se describe en los Programas de las siguientes Organizaciones y Asociaciones Hispanas en EE.UU., de marzo de 2016. National Association of Latino Democratic Officials, NALEO (<http://www.naleo.org/>); The Hispanic Federation (<http://www.hispanicfederation.org/index.php>); Líderes EE.UU. – España (<http://www.lidereshispanos.org>); United States Hispanic Chamber Commerce, USHCC (<http://ushcc.com/hispanos>); National Community College Hispanic Council (<http://www.ncchc.com/index.html>)

n) Correlación de pertenencia a la Comunidad Hispana y barreras para acceder a puestos de liderazgo

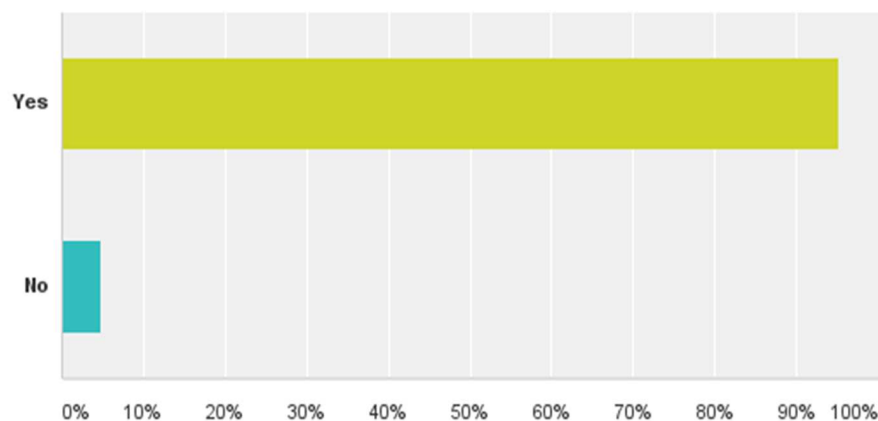
P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral? Sí o No.

Gráfica 29 - Correlación de pertenencia a la Comunidad Hispana y barreras para *acceder a puestos de liderazgo*

Correlación de pertenencia a la Comunidad Hispana y barreras para acceder a puestos de liderazgo.
Resultados estadísticos obtenidos a través de las preguntas realizadas por la plataforma *Survey Monkey*.

Q20 Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

Answered: 21 Skipped: 0



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
Yes	95.24% 20
No	4.76% 1
Total	21

De forma clara y casi unánime, sólo una de las entrevistadas responden negativamente, las lideresas objeto de estudio reconocen las limitaciones de acceso a determinados trabajos y también a los puestos más representativos o de liderazgo cuando

los aspirantes son miembros de la Comunidad Hispana con un resultado del 95.24% sobre el 100%. Las dificultades comienzan en niveles e instituciones consideradas esenciales para la formación del individuo tal y como se detalla en el artículo de Mendoza²²⁸, manifestándose una brecha en el principio de igualdad y discriminación, esta vez más que por motivo de género, por pertenecer a una determinada minoría. Dicha limitación frena las posibilidades de acceso a los puestos de liderazgo. En dicho artículo, el Dr. Ted Martínez director ejecutivo del *National Community College Hispanic Council's Leadership Fellows Program* y profesor adjunto de la Universidad de San Diego, considera muy difícil romper las estructuras establecidas; añade también que las oportunidades de liderazgo para los Latinos, se bloquean por un consejo de administración “blanco”. Existen líderes latinos, pero han de acceder a los puestos, y ese momento se convierte en un logro de máxima dificultad. Hay programas, que proporcionan una preparación de élite para dichos líderes, como el dirigido por el Dr. Martínez, el proporcionado por *American Association of Hispanic in Higher Education*, y algunos otros, donde se desarrollan las habilidades propias de dirección, administración, gestión de los centros superiores, enseñando también a manejar la riqueza de la diversidad en EE.UU. aplicando las reglas de integración, para convertirse en visionarios de las necesidades académicas y formativas del futuro a corto, medio y largo plazo. Otro puente académico y de formación en EE.UU., donde se forma como líderes a las mujeres hispanas/latinas para que desempeñen los puestos de gestión y dirección en los sectores de la política pública y económica a lo largo de todo el Estado de California es el ²²⁹*HOPE Leadership Institute* de California, con la participación de casi 450 mujeres, alumnas del programa. A través de sus cursos, se ha cubierto el vacío que existía entre los puestos de liderazgo en California, y las mujeres latinas, e independientemente de todos los logros que han de conseguirse, es un paliativo efectivo en la sociedad y realidad actual.

²²⁸ MENDOZA, S.: “Latino Leadership Fellows” en *The Hispanic Outlook in Higher Education*, núm.26, 2015, págs. 15 a 17.

²²⁹ Así se describe en el Programa de *HOPE Leadership Institute* de marzo de 2016. (http://www.latinas.org/site/c.qwL6KiNYLH/b.2247319/k.596C/Leadership_Institute.htm).

C) Liderazgo: preguntas 21 a 22

a) Descripción de las lideresas de su relevancia social

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder?. Por favor, explíquelo.

Responden: 21. No responden: 0.

En esta exposición y comentario de las respuestas de las lideresas objeto de estudio académico, se ha recurrido a la definición facilitada de líder por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (DRAE). Si bien ya se ha citado y analizado en la introducción de la investigación, así como en el capítulo de liderazgo; se retoma el término para relacionarlo globalmente con los distintos contextos expresados por las entrevistadas. Líder²³⁰ del inglés *leader* “guía”, es aquella persona que dirige o conduce una colectividad. Dicho grupo puede reunirse por fines sociales, políticos, económicos, culturales, educativos, etc. Es entonces, cuando el colectivo otorga la condición de liderazgo, a las profesoras, las políticas y las empresarias que recíprocamente ofrecen su trabajo, experiencia, ideas, etc., en beneficio y guía del grupo social al que se sienten vinculadas profesional, social y culturalmente. A lo largo de las respuestas de las lideresas, se desprende de alguna de ellas un exceso de modestia, al no sentir como propio los conceptos de “líder o liderazgo”. Quizá la contemporaneidad de la definición del término, añade al mismo una magnitud desmesurada relacionada con el concepto o con el número de individuos al que dirige el líder, cuando se piensa también al usarlo en la calidad y no tanto en la cantidad relacionada con esa guía. Algunas de las lideresas recopiladas en la investigación, fueron elegidas además de por su relevancia socio profesional, por la referencia de otras colegas de los tres sectores objeto de estudio: el académico, el político y el empresarial.

En una pequeña proporción, solo cuatro de las 21 entrevistadas, con los números 13, 16, 20 y 21 no se consideran a sí mismas como líderes. Algunas de ellas, explican la circunstancia puntual por la que atraviesan, otorgándole un efecto borrador desproporcionado, en relación a toda una vida profesional, y su historia personal de

²³⁰ Real Academia de la Lengua Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Consultado el 31 de marzo de 2016. (<http://dle.rae.es/?id=NGziyCV>).

liderazgo en los distintos campos analizados. En ese ámbito, leemos a la lideresa número 16²³¹, quien centrada en su presente de suspensión laboral, no comenta los numerosos momentos en los que a lo largo de su vida profesional, adquirió, validó y respaldó su liderazgo en el colectivo académico. De forma más crítica y rotunda, la entrevistada número 20²³², no se considera líder. Independientemente de su condición de prominencia como profesional de reconocimiento académico, recomendada por los otros líderes de la Universidad a la que pertenece, sita en una ciudad calificada como “la capital del mundo”, y donde llegar a un nivel de liderazgo refleja²³³ conocimiento, buen hacer, asunción de responsabilidades, competencia en el desarrollo de sus actividades profesionales, destreza en la aplicación, capacidad de ascenso en el puesto de trabajo, habilidad de motivación en el mundo profesional al que pertenece, es decir hacia sus estudiantes, ser aceptada y recomendada por sus propios compañeros y jefes, etc.; en su opinión-percepción personal, niega su posición como líder. En el mismo estilo se expresa la lideresa número 13²³⁴, quien no se considera una líder entre sus colegas, pero reconoce la labor de “guía” para sus estudiantes. Uno de los cometidos principales del líder es “encauzar, aconsejar, dirigir, o sea guiar” con su actitud, conocimiento, experiencia, capacidad de acción, a sus seguidores, independientemente del área en la que desarrollen su profesión. Es muy importante considerar lo siguiente ¿hasta qué punto la percepción personal refrenda la posición de liderazgo adquirida y consolidada? Hay líderes que por su exceso de celo o humildad, limitan o eluden el ser considerado como tales, a pesar de su trayectoria, así como del reconocimiento avalado por parte de sus estudiantes, seguidores políticos o clientes.

Desde el convencimiento del liderazgo, las entrevistadas números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18 y 19, responden con la experiencia de su trayectoria profesional comentando la relevancia social aportada a los individuos y comunidades desde sus puestos de liderazgo.

²³¹ *Not very important at the moment, because I'm in a hiatus. (Responder 16).*

²³² *I don't consider myself a leader. (Responder 20).*

²³³ CLIMENT, J. B.; “Reflexiones sobre la Educación basada en competencias” en *Revista Complutense de Educación* núm. 21(1), 2010, págs. 91-106.

²³⁴ *Not very relevant. I don't consider myself a leader among my colleagues, but I do mentor students often. (Responder 13).*

Como introducción, exponemos la experiencia y ejemplo mostrados por otra gran lideresa, la Dra. Laura Murillo²³⁵, Presidenta y CEO de la Cámara de Comercio Hispana en Houston, quien expone la importancia de ser mujer, hispana y por ello, poder liderar de una forma diferente al compartir sus experiencias desde dicho punto de vista, con la Comunidad Hispana. En su exposición, recalca la influencia que ejercieron sus padres inmigrantes mexicanos en la ciudad de Houston, donde trabajaban sin parar, sin olvidar ser compasivos con las personas necesitadas. Por ello recaba la responsabilidad y la obligación o el compromiso por parte de cada individuo, independientemente del puesto en el que esté, de aportar lo mejor para que la Comunidad Hispana alcance la excelencia; desde el voluntariado, al derecho de voto, sin olvidar un elemento fundamental, el incentivo en la educación, reconociendo como esencial la formación de líderes hispanos que representen a dicha Comunidad, teniendo en cuenta el enorme potencial que representa en el desarrollo económico de EE.UU.. A través del trabajo de la Dra. Murillo quien sabe delegar en su equipo, se confirma una vez más el liderazgo de la mujer hispana en distintos sectores y niveles sociales de EE.UU. El tema del voluntariado, un requisito fundamental para apoyar a la Comunidad Hispana como se ha mencionado anteriormente, es también la aportación de esta lideresa número 15²³⁶, quien participa a dicho nivel en las organizaciones de su ciudad con el fin de realizar actividades de la Comunidad, y ser un modelo a imitar. En el sector docente, algunas de las lideresas consideran ejercer un papel muy modesto como tales, al desempeñar exclusivamente una labor de “mentoras”, como así lo refiere la entrevistada número 13²³⁷. En el mismo sentido, declara la lideresa número 3²³⁸, su trabajo como guía y mentora para los estudiantes pertenecientes a la

²³⁵ Así se describe en la entrevista realizada sobre su biografía a la Dra. Laura Murillo Presidente y CEO de la HHCC (Hispanic Houston Chamber of Commerce) por la cadena de televisión hispana, Univisión, <http://www.univision.com/noticias/mes-de-la-hispanidad/laura-murillo-motor-de-la-camara-de-comercio-hispana-de-houston>, revisada en mayo de 2015.

²³⁶ *I continue to volunteer in most of the Hispanic organizations in my area and to take leadership roles in community activities. I strive to be a good role model. (Responder 15)*

²³⁷ *Not very relevant. I don't consider myself a leader among my colleagues, but I do mentor students often. (Responder 13).*

²³⁸ *I try to guide and mentor Hispanic students at the university where I teach and show them that with hard work they can accomplish great things. Many of our Hispanic students are the first-generation in their family to attend college. They often come from a mid- to low- socio-economic class and sometimes have*

Comunidad Hispana. Muchos de ellos son la primera generación en su familia que asiste a la Universidad. Sus orígenes sociales y económicos en algunas ocasiones les aportan una baja autoestima, por eso es fundamental guiarlos a lo largo de su carrera con el fin de conseguir su propósito. De la misma forma, la lideresa número 21²³⁹, menciona que si bien su carrera profesional es variada, observa que cuando trabaja en la academia, impacta a las personas que asisten a su exposición docente, siendo uno de los principales elementos de compromiso desarrollados por aquellas personas que han llegado a un puesto relevante en la Comunidad, sirviendo de guía tanto en el conocimiento académico como en el personal, incentivando la confianza, la responsabilidad, el compromiso con uno mismo y con los objetivos, para conseguir los logros fijados.

El privilegio y el acto de servicio de ser modelo, tal y como se ha resumido hasta el momento, es asumido por las lideresas como tributo a la Comunidad Hispana, especialmente cuando pueden ayudar a romper las dificultades de otras mujeres que representan un papel esencial en su familia al ser sostén económico, las ayudan a poder seguir desarrollándose en el plano profesional elegido. Una evolución personal y social que cumple unas exigencias antes la Comunidad Hispana, donde se triunfa siguiendo unos cánones de fidelidad a tus raíces y a tu familia. Ese es el mensaje de las lideresas números 2²⁴⁰, 8 y 6, sin perder la esencia como Hispanas, apoyar a las nuevas generaciones en medio de sus circunstancias a continuar con sus carreras, simultaneando familia, principios y objetivos.

low self-esteem perpetuated by the schools and by members of the majority groups. They need guidance and support through the higher education system if they are to succeed. (Responder 3).

²³⁹ *Very uneven. Depending on the job I get for a certain period. When I teach I feel I can have a small impact on the people I teach. (Responder 21).*

²⁴⁰ *I see my social relevance in terms of serving as a role model for other Hispanic women (students and faculty) who might feel discourage along the way when they don't fit some cultural expectations. In the Hispanic Community is important to demonstrate that you can be a successful professional without betraying some core values in your community. There are many women who are breadwinners in their household but it is important to insist in pursuing professional careers and interests for younger generation of Hispanic women. I have a family, and I always tell my younger colleagues that being a successful scholar and a productive scholar is achievable, and desirable for our own well-being, and for the advancement of women within Hispanic communities. (Responder 2).*

Valorando el compromiso generoso aportado por aquellas personas en situación de liderazgo y comprometidas con la Comunidad, habla Hilda Solís²⁴¹, Supervisora de Condado del primer distrito de la ciudad de los Ángeles, y otra de las lideresas mencionadas en el estudio académico. Con una vida dedicada a mejorar las posibilidades de los demás ciudadanos y representando a la Comunidad Hispana a través de la política, en su biografía menciona con inmensa gratitud la importancia que tuvieron a lo largo de toda su vida sus profesores, dando el nombre de uno de ellos el Profesor *Robert Sanchez*, el cual le indicó, aconsejó y ayudó incluso con los trámites de solicitud para que pudiera acceder a la Universidad. Una ayuda esencial en su futuro y en el de sus hermanos pequeños, a los que ella pudo guiar al haber aprendido cómo funcionaba el sistema. Desde entonces, menciona Hilda Solís, aprendí a no subestimar nunca la labor de “un mentor”; quien por su incondicional apoyo, apreciada experiencia, además de un sabio y generoso consejo me ayudó a transformar mi vida e indirectamente la de aquellos a los que pude ayudar después. Siendo mentor, se ofrecen los pilares más importantes que pueden servir de ayuda y respaldo a otras personas pertenecientes a la Comunidad de la que uno se siente parte, logrando a través de dichas herramientas a cumplir el objetivo de sus vidas.

Esa misma labor de ayuda, guía y apoyo la realiza Priscilla Lizárraga²⁴² “*She Leads those who Dare to Dream*” desde 1983 la fundación para la educación TELACU es su principal cometido; consiguiendo eliminar las barreras existentes, financiando el trabajo y las aspiraciones de miles de estudiantes pertenecientes a la Comunidad Hispana, con el fin de lograr su acceso a la universidad, haciendo realidad un sueño, que muchos de ellos sean la primera generación de universitarios en sus familias. Priscilla Lizárraga expone el compromiso con la Comunidad Hispana, con las minorías y con las jóvenes generaciones, ofreciendo un sistema combinado de recursos financieros con otras herramientas esenciales en el apoyo, la guía, la experiencia y el consejo académico para cada estudiante, con el fin de asentar su carrera, a través de seminarios de formación

²⁴¹ Así se describe en las páginas oficiales del Board of Supervisors of County of Los Angeles, California, y en la de Mujeres líderes de California, USA de Hilda Solís: “Supervisora de Condado del primer distrito” en diciembre de 2014. (http://file.lacounty.gov/lac/cms1_223937.pdf)

(<http://www.leadershipcalifornia.org/i4a/pages/index.cfm?pageid=3636>)

²⁴² Así se describe en el programa de Women Leadership California: Moving Women from Success to Significance en “First person profile” de Priscilla Lizárraga en enero de 2013.

(<http://www.leadershipcalifornia.org/i4a/pages/index.cfm?pageid=3532>)

personal y profesional fundamentales para afianzar su liderazgo en el presente y garantizar el éxito en la consecución de sus títulos académicos y profesionales en el futuro. Un compromiso exhaustivo con cada uno de los 500 estudiantes apadrinados por la fundación, graduándose en un 100 por cien. Añadiendo más respuestas de las lideresas estudiadas, se observa el sentido de responsabilidad en cada una de ellas para servir como modelo a otras personas, pertenecientes a diferentes grupos sociales, sin olvidar la importantísima labor que ejercen como iconos a imitar. Dicho sentir expresa la lideresa número 18²⁴³, al reconocer su importancia como referente tanto en la faceta profesional como en la personal; pertenecer y proclamar sus connotaciones personales, pertenecientes todas ellas a grupos minoritarios, reconocidas pero todavía no ampliamente aceptadas por todos los ámbitos de la sociedad, sirven como ejemplo no solo a sus estudiantes, sino, a las personas que conociéndola, sigan su honestidad y valentía a la hora de aceptar su rol profesional y social. En un plano similar, la lideresa número 7²⁴⁴, refiere la influencia social que ha representado a lo largo de su carrera académica al ser líder representante de una minoría (la asiática-hispana) que no era frecuente ver a dichos niveles cuando ella lo consiguió.

Desde el sector empresarial, las lideresas números 9 y 11 defienden su respectiva influencia social en función de la calidad de los productos que ofrecen en el mercado; independientemente del objeto social de la empresa liderada y de la Comunidad a la que se pertenezca. El cine, de hecho, una de las herramientas más poderosas en la comunicación social actual y durante los últimos tiempos, es utilizado por la lideresa número 11²⁴⁵ como medio de relevancia social para proyectar su trabajo y opinión, así como para reflejar los problemas sociales relacionados con la Comunidad Hispana, u otros tipos de problemas de diferentes Comunidades que pueden tomar voz interrelacionándolos, tanto desde su punto de vista como de aquellos colaboradores a los que conceda participar. También en la empresa de los medios de comunicación, la lideresa

²⁴³ *I think, I'm an important role model for the students of the University where I teach. There are very few woman of color, out lesbian, with a very strong English accent and personality. (Responder 18).*

²⁴⁴ *There are very few Asian academic leaders' men or women, so I am part of a very small group. As a Hispanic woman, it is rare to be at my level but no as rare as being Asian. (Responder 7).*

²⁴⁵ *I consider it moderately important. My leadership or my voice has been mainly channeled through film, so any influence from my side would only happen to those who view my films! (Responder 11).*

número 5²⁴⁶ considera muy importante su relevancia social. Durante más de 10 años ha trabajado en una de las cadenas de televisión más importantes y de más crecimiento en EE.UU. A través de su posición como icono informativo durante todos estos años, dicha lideresa ha sentido la enorme responsabilidad de hacer llegar la información actual en sí a la Comunidad Hispana, pero también aquella necesaria para que fuera utilizada como llave de logros y éxitos tanto en sus realidades como en sus expectativas. Compañera de la empresa televisiva y de la misma cadena Univisión, la presentadora M^a. Elena Salinas²⁴⁷ denominada por el *New York Times* “la voz de Hispanoamérica”, a lo largo de su reconocida carrera profesional desde sus reportajes en 1981 “a pie de la Comunidad Hispana” del Sur de California, se ha dedicado a cubrir diversos temas punteros de interés nacional e internacional, así como a analizar temas de gran calado del mundo latino, tanto a través de las ondas, como de la televisión. De hecho, es una de las pocas columnistas sindicadas en EE.UU., con tal relevancia social y mediática acumulada a través de los años de trabajo que su columna es publicada en español e inglés. Su relevancia social como lideresa hispana, se refleja también entre otros proyectos en una campaña de movilización y ciudadanía cívica con el fin de motivar a los miembros de la Comunidad Hispana a participar en el diálogo político estadounidense.

Lo expuesto hasta el momento, refleja como en distinta medida y proyección, es evidente el liderazgo de la mujer hispana en EE.UU., independientemente del sector analizado. Exponiendo otras opiniones, y terminando con los últimos testimonios de las lideresas objeto de estudio académico, se observa generalmente la gran importancia del ejemplo individual, independientemente del sector en el que sean líderes, político, empresarial o académico, resultando muy llamativa la humildad persistente en alguna de las lideresas entrevistadas. Ya se han expuesto reflexiones de aquellas que no sienten haber alcanzado dicho rol, pero su posición social muestra una situación diametralmente

²⁴⁶ *For over 10 years, I have been working on TV for the most important and fastest growing TV/Media Company in the US. Millions of Hispanics have watched or listened to what I have said over the years in two-hour show. I get to address them and the importance of the message, the information that they get and the responsibility of giving them tools to help them succeed is really big. (Responder 5).*

²⁴⁷ Así se describe en la biografía de María Elena Salinas de la Cadena de Televisión Univisión de USA de marzo de 2016. (<http://www.univision.com/shows/aqui-y-ahora/maria-elena-salinas-su-biografia>).

opuesta. Otras lideresas, como la número 10²⁴⁸, derrochan humildad, pasando de puntillas por su gran trayectoria profesional en una de las organizaciones internacionales más importantes del mundo, y recuerda la importancia tanto del ejemplo como del consejo hacia los demás, como medios esenciales para repercutir beneficiosa y socialmente como líderes. No se puede dejar de mencionar el tremendo impacto social que la propia Comunidad Hispana produce en algunas personas, como ha sido el caso de la lideresa número 4²⁴⁹, al identificarse con aquellos que luchan por los derechos civiles y humanos hispanos en EE.UU., convirtiéndose en activista e integrándose así en dicha Comunidad.

Un trayecto parecido al seguido por la ya citada activista Dolores Huerta, quien a sus 86 años sigue siendo baluarte de los derechos de los trabajadores hispanos, especialmente aquellos dedicados a las labores agrícolas, para los que consiguió logros impensables; sin olvidar, su entrega en la defensa de los derechos de la mujer y de las hispanas en particular, a través de la fundación *Feminist Majority's Feminization of Power*, realizando campañas de concienciación para su participación en la política local, estatal y federal. La respuesta social a su liderazgo, representó un incremento cualitativo en la participación de la mujer hispana en dichos estamentos políticos, siendo en la actualidad referente en el campo de los derechos humanos, donde simultáneamente manifiesta la necesidad de hacer respetar lo conseguido y anima a las nuevas generaciones a lograr cubrir las lagunas legales todavía existentes. Se podría considerar como esencia de todo lo expuesto, la respuesta dada por la lideresa número 1²⁵⁰ “Las personas tienen que acostumbrarse a ver a la mujer hispana en el poder”.

b) Enumeración y descripción de los beneficios otorgados por las lideresas a la Comunidad Hispana

P 22. *¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo?. Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?* Donaciones. Contactos. Popularidad. Inspiración popular. Otros.

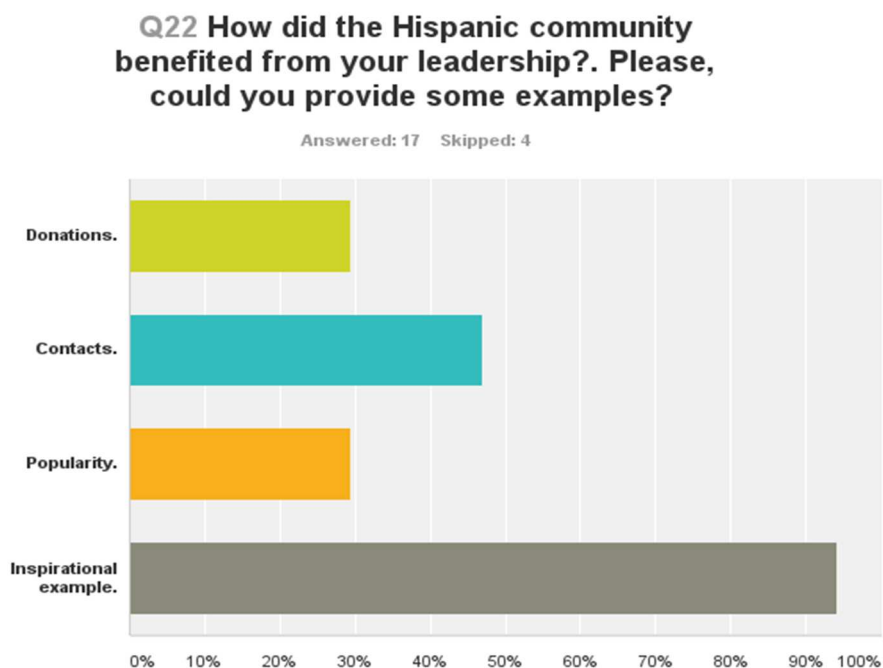
²⁴⁸ *I am not in a position of leadership but... through example, people follow advice and leadership. (Responder 10).*

²⁴⁹ *I have become an immigration activist over the last two years. I think that being both a woman and the daughter of immigrants has helped me integrate to the community outside of the university. (Responder 4).*

²⁵⁰ *People get need to get used to seeing a Hispanic woman in power. (Responder 1).*

Gráfica 30 - Enumeración y descripción de los beneficios otorgados por las lideresas a la *Comunidad Hispana*

Enumeración y descripción de los beneficios otorgados por las lideresas a la Comunidad Hispana. Estadísticas expuestas a través de las respuestas obtenidas en la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 17. Skipped: 4. Comments: 9.

Answer Choices–	Responses
<i>Donations.</i>	29.41% 5
<i>Contacts.</i>	47.06% 8
<i>Popularity.</i>	29.41% 5
<i>Inspirational example.</i>	94.12% 16

Total Respondents: 17

Comments(9)

Diecisiete de las veintiuna lideresas responden una pregunta clave en la presente investigación. La variedad de opciones ofrecidas, permite analizar más

pormenorizadamente el beneficio que aportan a la Comunidad Hispana con su liderazgo. En la pregunta anterior, refirieron su repercusión social como líderes, ahora, adjudican al apartado de donaciones y de popularidad el mismo porcentaje un 29.41% para cada uno, los contactos profesionales, sociales, ascienden un 47.06%, y otorgan al apartado del ejemplo y la inspiración un espléndido 94.12%. Nueve de las lideresas entrevistadas, han aportado comentarios concretos a esta pregunta, los que pasamos a dar voz, a los que añadiremos otros testimonios de lideresas incorporadas a la investigación académica como es habitual en la publicación con el fin de reflejar con la mayor precisión un momento actual e histórico en la sociedad estadounidense y en la comunidad hispana. Compartir el conocimiento y todo lo que conlleva, ha sido el testigo entregado por la entrevistada número 21²⁵¹. La lideresa número 16²⁵² se ha ocupado a través de su trabajo de enseñar más específica y profundamente el verdadero perfil de la Comunidad Hispana. En ocasiones, los estereotipos limitan tremendamente la riqueza de una persona, una minoría o una comunidad. Resulta esencial eliminar dichas ideas por los líderes de las comunidades, con el fin de mostrar a la sociedad la realidad y evolución actual asumidas por sus contemporáneos, resultados de la integración social, sin olvidar la responsabilidad de superación. Muy similar es la respuesta de la entrevistada número 9, quien considera su mayor aportación a la Comunidad Hispana el haber traído su cultura a EE.UU. Gracias a dicha acción, se ha puesto al servicio de la sociedad estadounidense un conjunto de conocimientos sobre la cultura hispana para que puedan desarrollar un juicio crítico hacia la información compartida. Esos conocimientos versan sobre los modos de vida, costumbres, arte, gastronomía, y demás detalles que configuran la impresionante riqueza del variado elenco de países hispanos así como de sus comunidades, hoy parte también de la cultura social, política y económica de EE.UU. La lideresa número 14²⁵³, en la misma corriente, difunde a través de la Casa de España la interculturalidad idiomática, gastronómica e histórica de los veintidós países integrantes de la Comunidad Hispana, consiguiendo el interés y la participación integradora de ciudadanos estadounidenses, contando con la colaboración y apoyo de las instituciones oficiales así como de los

²⁵¹ *Sharing my knowledge and skills (Responder 21).*

²⁵² *To show a more complex side of the Hispanic community through my work. (Responder 16).*

²⁵³ *Encourage people to get together through social and cultural events of La Casa de España. Get people interested in the culture, social and language aspects of Spanish language. (Responder 14).*

ciudadanos hispanohablantes quienes a través de seminarios, talleres, encuentros y mesas redondas, muestran la representativa y enorme riqueza de dichos países.

El buen hacer, la responsabilidad, la generosidad, el compromiso, la interculturalidad con la Comunidad Hispana, se refleja en el análisis de datos que hasta el momento se ha realizado, transmitido en las respuestas de las lideresas hispanas en EE.UU. entrevistadas, así como a través de los documentos públicos y páginas oficiales en los que recogemos a las otras lideresas integradas en la investigación, quienes comparten con las entrevistadas además los grandes ejemplos de vida, como es el caso de Mónica Lozano²⁵⁴, Presidente de *Hispanic Media, Inc.*; quien empezó su carrera como visionaria al reconocer el valor ya en el año 1985 del español en la ciudad de Los Ángeles. Desde entonces, presentó y redactó diariamente las noticias de la Comunidad Hispana de la ciudad de Los Ángeles (California), en el periódico “La Opinión” y más adelante en el Diario La Prensa de Nueva York, alcanzando el 32% de los lectores hispanos adultos. Desde su comienzo, realizó su trabajo de forma innovadora, convirtiéndose en redactora en el año 2004. Su esfuerzo, profesionalidad, lealtad a su familia, siguiendo el trabajo y el sueño de su abuelo para dar voz a los hispanos de EE.UU., comprometiéndose no solo en difundir el problema, sino, en apoyar el desarrollo de dicho colectivo, apostando por su crecimiento y la defensa de sus intereses desde sus comienzos, siguiendo loablemente el testigo de su abuelo, un gran comprometido con la Comunidad. Mónica Lozano, siguió su ascendente, comprometida, profesional e innovadora carrera hasta convertir *impreMedia* en una de las más respetadas ediciones alcanzando su versión multimedia y multiplataforma, adaptándose a los tiempos de hoy, sin perder su compromiso de respeto hacia sus raíces familiares, sociales y étnicas. Desde el año 2012, su trayectoria se proyecta como garante y representante de los intereses sociales, culturales y políticos de la Comunidad Hispana en distintos consejos de administración, instituciones y fundaciones de renombre internacional, como la Fundación Rockefeller y el Instituto Aspen, permaneciendo como Presidente de *impreMedia, Inc.*

²⁵⁴ Así se describe en la página Web de *Hispanicexecutive.com* y en la *Rockefeller Foundation* ambas en el capítulo de Mónica Lozano de abril de 2016. (<http://hispanicexecutive.com/2015/monica-lozano/>) y (<https://www.rockefellerfoundation.org/people/monica-lozano/>)

Esa responsabilidad al seguir siendo testigo en la entrega de la realidad social de la Comunidad Hispana a través de los medios de comunicación, utilizándolos como herramientas tanto de difusión como de concienciación social, es la expuesta por la lideresa número 5²⁵⁵, quien comenta como su liderazgo ejercido a través de los medios de comunicación repercute socialmente en aquellas situaciones donde las personas de la Comunidad la abordan contándole sus problemas e historias de vida, con el fin de recibir su consejo o ideas para resolverlos. Un ejemplo reciente, fue la llamada que recibió en su línea privada de una madre que insistía en hablar con ella, con el fin de que le ayudara en un caso de violación en el que su hija fue la víctima, y el agresor al ser menor, solo estuvo tres meses en libertad condicional. Estaba indignada y necesitaba que escuchara su historia para que le aconsejara cómo proceder. Esa es la responsabilidad humana, social, y comunitaria alcanzada por las lideresas, dependiendo del plano en el que desempeñen sus actividades sociales y profesionales. Desde la docencia, hasta la economía, pasando por la política, su implicación como líderes conlleva el beneficio directo a la Comunidad, en primer lugar cuando sus miembros saben que su accesibilidad les aportará guía, consejo y medios destinados para la solución de los problemas actuales. Dichos problemas, en algunas ocasiones no solo transgreden el respeto de los derechos humanos y civiles, sino que repercuten directamente en el daño físico al ser víctimas de un delito que por circunstancias legales no repara el alcance del daño; y en otros momentos, desencadenan circunstancias tan dramáticas como la propia muerte de la víctima.

En relación a poder conseguir una mayor protección de los derechos civiles en EE.UU., proporcionando justicia para todas aquellas víctimas de distintos ataques

²⁵⁵ *When I go out on the streets people approach me with their stories looking for comments or ideas on how they can solve them and better their lives. Just yesterday, a lady called my private line. She was so insisting in talking to me to request help with a case involving her daughter. She was raped and the minor who raped her only got 3 months of probation. She was outraged, she needed me to listen to her story and advise on how to proceed. In October, at a free education fair that attracted 35 thousand people, a lady found me walking among the booths and started crying. Her teenage daughter was there with her. She had brought her entire family along and requested that I motivate the 17-year-old girl, since she did not want to go to school anymore. Today I got a direct message on Twitter. The lady requesting that I meet her daughter who is studying journalism and would like some mentoring. She wants to do an internship here at Univision. These are a few of the situations that come my way regularly. (Responder 5).*

criminales, quienes en medio de su dolor, traumática y tremenda pérdida se enfrentan al vacío o a la insuficiencia legal hemos de citar a la Gobernadora Hispana de Nuevo México, Susana Martínez²⁵⁶ quien ha firmado varias propuestas de ley con el fin de garantizar una mayor seguridad en la Comunidad del Estado de Nuevo México. La primera propuesta de ley a principios de 2016, se ha redactado con la intención de conceder a los jueces el acceso a cualquier expediente de penales relacionado con aquellos transgresores o criminales que usen la violencia, incluyendo a delincuentes juveniles, acceso anteriormente negado al poder judicial. La propuesta de ley llamada “*Jaydon’s Law*”, se ha redactado en relación del adolescente Jaydon Chavez-Silver, como consecuencia de su asesinato por arma de fuego, en una fiesta el verano de 2015. Si se lograra la aprobación de dicha ley, se podría cambiar el proceso penal-criminal al reconocer a los jueces el acceso a los expedientes entre determinadas edades, vetados en la actualidad por la ley del Estado de Nuevo México. Dicha reforma legislativa, no tendría aplicación ante ningún acto ilegal que se hubiera cometido antes de los 14 años de edad. Como puede verse el compromiso social comunitario de las líderes hispanas alcanza muy distintos ámbitos. Susana Martínez, sigue compartiendo su liderazgo con la sociedad buscando una comunidad donde se viva más seguro y pacíficamente; ese es uno de sus objetivos prioritarios; por ello, es importante citar también la campaña terminada en febrero de 2016, en la que se luchó por conseguir que los conductores de Nuevo México respetaran además de las normas de circulación, los límites de velocidad y sobre todo, fueran ciudadanos respetuosos al volante. Dicho proyecto tuvo un motivo triste, la muerte de una niña de 4 años por disparo de arma en el coche de su padre; la causa, una discusión muy acalorada entre el padre de Lilly, la niña fallecida, y el conductor agresivo. Tal y como se comentaba al principio de este párrafo, esa es la aportación de las lideresas como tales, mejorar desde sus áreas la Comunidad Hispana y en la medida de lo posible, la

²⁵⁶ Así se describe en el Programa de la Gobernadora de Nuevo México (EE.UU.), Susana Martínez en el apartado relacionado con “*Fighting for safer Communities*” de febrero-marzo de 2016. (<http://www.governor.state.nm.us/>).

sociedad en general. Una vez más, la guía ofrecida a los jóvenes de la Comunidad resulta uno de los principales beneficios otorgados por el rol del liderazgo.

La lideresa número 5²⁵⁷ considera como otro de sus compromisos hacia la Comunidad el ser mentora y guía “coach” de jóvenes. Algunas veces, parecen desorientados en las tomas de decisiones así como ante las opciones ofrecidas por EE.UU.; como el caso de una joven de 17 años que había decidido abandonar los estudios, y su madre llorando, le pidió ayuda y motivación, al encontrársela en una feria de educación pública dónde asistían más de 35.000 personas en octubre de 2014. En febrero de 2015, la lideresa recibió un mensaje directo a través de twitter de dicha madre, solicitando ayuda para su hija que había empezado periodismo; escuchada la petición y haciendo viable la ayuda, actualmente, está haciendo prácticas en Univisión. Las entrevistadas números 2 y 4, se comprometen como las anteriores líderes en la mejora social, en el sentido más amplio de la palabra. Ser testigo²⁵⁸ de la educación superior de aquellas estudiantes, mujeres e hispanas, a las que se anima con el ejemplo y en los momentos decisivos de tomas de decisiones, es el aval. Ser un buen modelo de lideresa²⁵⁹ para la Comunidad, simultaneando el apoyo académico a los estudiantes que deseaban continuar sus carreras profesionales, así como donante de *MALDEF (Mexican American Legal Defense and Educational Fund)*, fundada en 1968 es una de las organizaciones líderes en la organización y defensa de los derechos civiles de la Comunidad Hispana, promocionando

²⁵⁷ *In October, at a free education fair that attracted 35 thousand people, a lady found me walking among the booths and started crying. Her teenage daughter was there with her. She had brought her entire family along and requested that I motivate the 17-year-old girl, since she did not want to go to school anymore. Today I got a direct message on Twitter. The lady requesting that I meet her daughter who is studying journalism and would like some mentoring. She wants to do an internship here at Univision. This are a few of the situations that come my way regularly. (Responder 5).*

²⁵⁸ *I have mentored many undergraduate and graduate students to demand the best of themselves, and I have seen many female students going into graduate programs, and other professional careers. (Responder 2).*

²⁵⁹ *I have organized mentorship programs for students, donated money to groups like MALDEF (Mexican American Legal Defense and Educational Fund) <http://www.maldef.org/>, and try to be a good role model. (Responder4).*

el cambio social a través del apoyo, las comunicaciones , la educación de la Comunidad y la defensa legal en las áreas de educación, empleo, inmigración y acceso político. En la defensa de los derechos civiles, presentamos a otra lideresa de la Comunidad Hispana, la Dra. Patricia Gandara²⁶⁰ de la Universidad de California. En la actualidad, se encarga del *Civil Rights Project and the White House Initiative on Educational Excellence for Hispanics*; fruto de su dedicación y esfuerzo desde los inicios de su carrera, así como desde el año 1995, al ser elegida Presidenta de la Asociación de Educación y Sociología de la Universidad de UCLA y Directora del Departamento de Lenguas menores de la referida universidad. Su apoyo a los estudiantes, dedicación, entrega a la Comunidad, guía y compromiso siguió de manifiesto en su ejercicio como *Chair of the Hispanic SIG of the American Educational Research Association of Special Interest Groups (SIGs)*.

Se sigue el análisis de datos de la pregunta 22, citando a la lideresa número 15²⁶¹, quien como las anteriores, ha dedicado su cometido de entrega a la Comunidad Hispana en el área de Houston, TX. Participó hace 50 años en la fundación de instituciones que

²⁶⁰Así se describe en *The Civil Rights Project- Proyecto Derechos Civiles “Renewing the civil rights movement by bridging the worlds of ideas and action”* de enero de 2015.



(<http://civilrightsproject.ucla.edu/about-us/staff/patricia-gandara-ph.d>).

²⁶¹ Two of the organizations, which I helped establish, have continued to fulfill their mission and goals. The IHCH is celebrating 50 years of presenting cultural and educational programs *The Institute of Hispanic Culture in Houston* (<http://www.ihch.org/home/about-us/>). The HHF sponsors an annual Career and Educational Day (started in 1986) where over 15,000 students, grades 6-12 attend a day to help them fulfill their educational goals and apply to higher educational institutions *The Hispanic Forum Organization* (<http://hispanic-forum.org/>). Both organizations give scholarships and other organizations such as LULAC *League of United Latin American Citizens* (<http://lulac.org/>). *Hispanic Women in Leadership* (<http://www.hwil.org/>). *Mexican Institute of Greater Houston* (<http://www.mexicaninstitute.org/>). *AVANCE* (<http://www.avancehouston.org/>). *MECA Multicultural Education and Counseling through the arts* (www.meca-houston.org), and others which are also dedicated to education, culture and service to the Hispanic community of greater Houston. *The Order of Granaderos y Damas de Galvez*(<http://www.granaderos.org>)helped gain the long awaited recognition of Bernardo de Galvez as one of the heros of the USA war of Independence and of Spain's contribution to USA 's Independence. (Responder 15).

siguen siendo hoy imprescindibles y referentes en la publicidad, conservación y defensa de la vasta cultura hispana. Una de ellas es *The Institute of Hispanic Culture in Houston*”, organización sin ánimo de lucro fundada en 1965 por un grupo de profesionales de la zona, entre las que se encontraba la entrevistada, con el fin de difundir la cultura hispana así como el idioma que une a los 22 países de habla hispana, preservando, difundiendo y destacando los capítulos más importantes de la historia, el idioma, la ciencia, el arte y la cultura hispanohablante, logrando al mismo tiempo resaltar aquellos artistas nuevos que engrosan y consolidan dicho espectro. También participó en la fundación del *Hispanic Forum Organization*, el cual comenzó en 1986, a través del cual se convocan una vez al año alrededor de 15.000 estudiantes, con el fin de atender sus expectativas educativas, informarles de los niveles superiores académicos, posibilidades universitarias, así como solicitar su inscripción en universidades de distintos niveles, sin excluir ambición alguna. Ambas instituciones, conceden becas a los jóvenes hispanos; también otorgan dichas ayudas económico-académicas *LULAC*, *Hispanic Women in Leadership*, *Hispanic Health Coalition*, *Mexican Institute of Greater Houston*, *AVANCE*, *MECA*.

A través de las opiniones de las lideresas entrevistadas, o de los documentos oficiales y públicos de aquellas lideresas que también se citan como objeto de estudio, se corrobora la aportación inmensa por parte de cada una, tanto a la Comunidad Hispana como a la sociedad estadounidense, al llevar a cabo en cada proyecto un solo objetivo, mejorar la sociedad de EE.UU. Otro de los referentes, expuesto a continuación como cierre de la pregunta, es Rosa “Rosie” Gumataotao Rios²⁶² la 43ª Tesorera de los Estados Unidos de América desde 2009 hasta la actualidad, ha seguido la tradición mantenida en EE.UU. desde el Presidente Truman en 1945, desde la cual, siempre han sido mujeres las personas que han ostentado dicho cargo. Rosie Rios, icono de la Comunidad Hispana como mexicoamericana en la economía y en el sistema monetario de EE.UU., visionaria, creyente en las oportunidades de las mujeres en general y de las hispanas en particular, nació en San José, California, en el seno de una familia de inmigrantes mexicanos. Siendo la sexta de nueve hijas, creció con una madre ejemplar, dedicada a sus nueve hijas, a las

²⁶²Así se describe en la biografía oficial de Rosa “Rosie” Gamataotao Rios del Gobierno de EE.UU., en el Departamento del Tesoro de 6 de agosto de 2009. (<https://www.treasury.gov/about/organizational-structure/Pages/rios-e.aspx>).

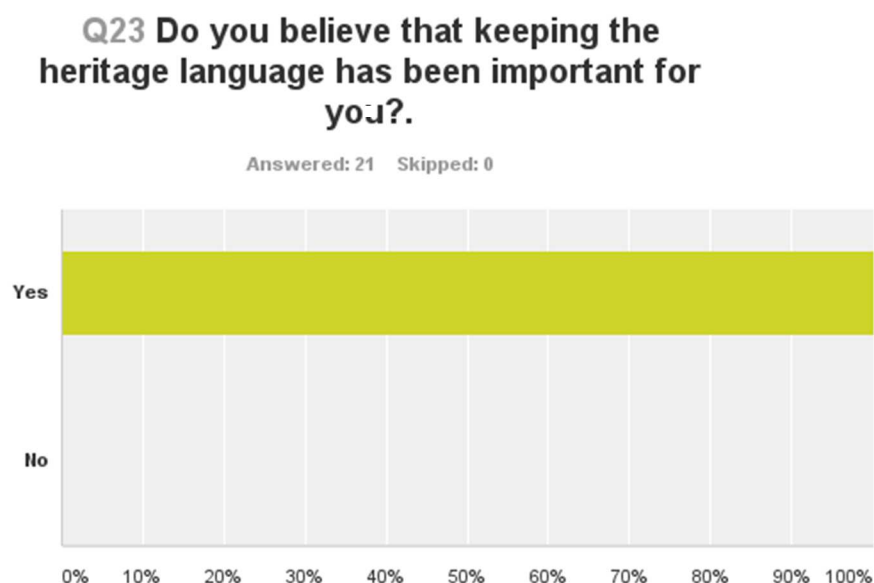
que crió con sus esfuerzos, enseñándoles desde muy temprana edad los conceptos de trabajo en equipo, superación, compartir, y economizar. Posteriormente, supo que le había “tocado la lotería” al descubrir los libros y su gran afición lectora; lo que supusieron las llaves de acceso y graduación en Harvard. Mientras estudiaba allí, no olvidó sus raíces hispanas, uniéndose al Ballet Folklórico de *Aztlan* en la prestigiosísima universidad, colaborando después en el lanzamiento de un evento musical llamado “Ritmos culturales”, el cual sigue conservándose, treinta años después. Rosie Rios, se refiere a estos hechos, como la forma de mostrar sus raíces en Harvard, teniendo en cuenta que en aquella época, eran muy pocos los mexicanos que estudiaban allí. Su liderazgo es tan palpable como lo son los dólares estadounidenses, pues su cargo exige su firma en todos y cada uno de los billetes verdes, además de constar en otros títulos de moneda y timbre. Una firma que está en todo el mundo con su raíz hispana Rios, compartido con el de su esposo Gumataotao, proveniente de la isla de Guam.

D) Español como Lengua de Herencia: preguntas 23 a 24

a) Unanimidad en relación a la importancia de preservar el español como lengua de herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia? Sí o No.

Gráfica 31 - Unanimidad en relación a la importancia de preservar el español como lengua *de herencia*
Unanimidad en relación a la importancia de preservar el español como lengua de herencia.
Resultado de 100% representado en la gráfica de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
Yes	100.00% 21
No	0.00% 0
Total	21

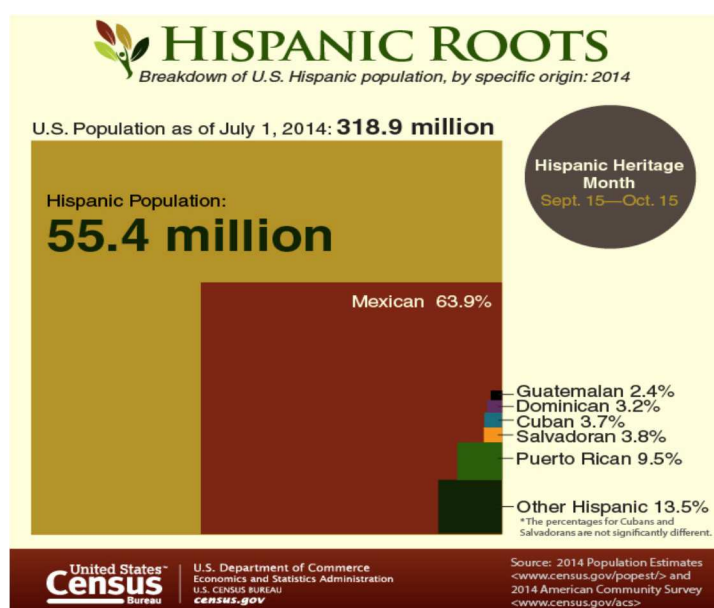
La respuesta unánime dada por todas las lideresas, avala la esencia de la pregunta. La importancia de la lengua de herencia en los seres humanos, conjuga identidad, familia, comunidad, cultura, educación e integración de la propia Comunidad Hispana como emigrante a otra Comunidad con un idioma diferente, como es en EE.UU. el inglés. La extinción de la lengua materna, independientemente de su origen y concretamente el español, estudiada en el presente documento académico, limitaría la riqueza del ser humano y de la diversidad cultural colmada de recuerdos, tradiciones, modalidades únicas de pensamiento y expresión, imprescindibles para lograr un futuro mejor. Desde 1945 con la constitución de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), el objetivo de conservar la lengua de herencia ²⁶³, hecho social e histórico presente de generación en generación por la multiculturalidad del mundo, se protegió internacionalmente, encomendándolo a la mencionada organización internacional con el fin de promover el multilingüismo y la diversidad cultural existente en la sociedad actual. De hecho, con carácter de relevancia internacional, se declaró en 1999 “El día internacional de la lengua materna”, celebrándolo anualmente cada 21 de febrero desde el año 2000. Existe la probabilidad de que más del cincuenta por ciento de los casi 7.000 idiomas que se hablan en el mundo desaparezcan en unas pocas generaciones y el 96% de ellos son la lengua hablada de apenas el 4% de la población mundial; siendo tan solo unos pocos centenares de lenguas las que han tenido el privilegio de incorporarse a los sistemas educativos y al dominio público, y menos de un centenar de herencia como lengua de herencia en se utilizan en el mundo digital.

²⁶³ UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), así se describe en el Programa de (<http://www.un.org/es/events/motherlanguageday/background.shtml>).

Por ello, resulta de gran interés investigador el hecho de haberse conservado el español como lengua herencia por la amplia Comunidad Hispana en EE.UU. Un país que según el *U.S. Census Bureau, Monthly Population Division*²⁶⁴, calcula en abril de 2016 una población aproximada de 323.268.851 millones de habitantes, de los que 55.400.000 millones eran hispanos, en julio de 2014, tal y como se documenta en la siguiente figura.

Gráfica 32 - División de la población hispana en relación a sus países de origen a 1 de julio de 2014. *U. S. Census Bureau*
División de la población hispana en relación a sus países de origen a 1 de julio de 2014. *U. S. Census Bureau. Hispanic Heritage Month*²⁶⁵, September 2015.

(<http://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?src=bkmk>).



²⁶⁴ Así se describe en el Programa del U.S. Census Bureau, Population Division. *Monthly Population Estimates for the United States: April 1, 2010 to December 1, 2016*, de diciembre de 2015. (<http://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?src=bkmk>).

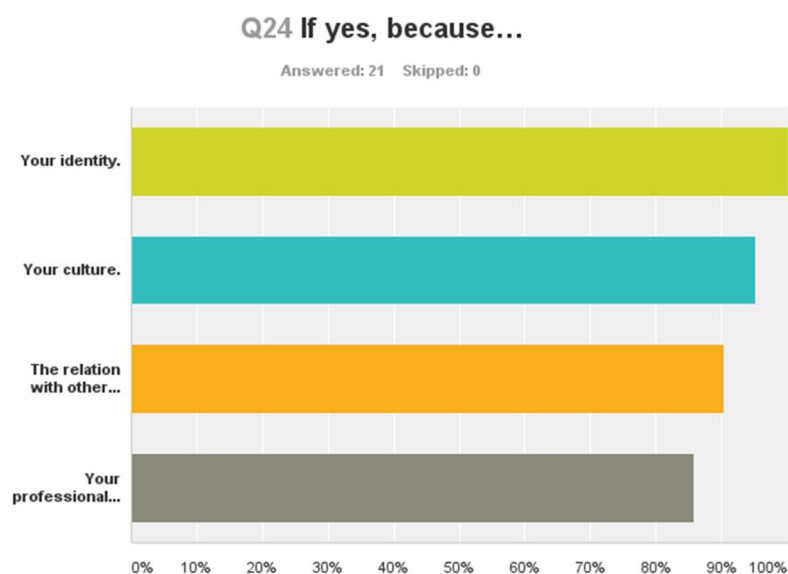
²⁶⁵ In September 1968, Congress authorized President Lyndon B. Johnson to proclaim National Hispanic Heritage Week, observed during the week that included Sept. 15 and Sept. 16. Congress expanded the observance in 1989 to a month-long celebration (Sept. 15 – Oct. 15) of the culture and traditions of those who trace their roots to Spain, Mexico and the Spanish-speaking nations of Central America, South America and the Caribbean. Sept. 15 is the starting point for the celebration because it is the anniversary of independence of five Latin American countries: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras and Nicaragua. In addition, Mexico and Chile celebrate their independence days on Sept. 16 and Sept. 18, respectively.

b) Índice de factores por los que se benefician las lideresas de preservar el español

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Su identidad. Su cultura. La relación con otros hispanos. Su desarrollo profesional. Otra.

Gráfica 33 - Índice de factores por los que se benefician las lideresas de preservar el *español*
Índice de factores por los que se benefician las lideresas de preservar el español. Estadística descriptiva e inferencial de sus opiniones expuesta a través de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0. Comments: 6.

Answer Choices	Responses
<i>Your identity.</i>	100.00% 21
<i>Your culture.</i>	95.24% 20
<i>The relation with other Hispanic people.</i>	90.48% 19
<i>Your professional development.</i>	85.71% 18

El idioma en general y la lengua de herencia en los casos de los individuos residentes en otro país, en nuestra investigación EE.UU., o en aquellas situaciones en las que los interlocutores son multilingües, resulta ser uno de los elementos claves en la formación de la identidad personal. Desde el punto de vista académico, durante el último

siglo y especialmente a lo largo de los últimos cincuenta años, sigue siendo un tema puntero de investigación. La apariencia, los modales, el nivel de educación, la relación social entre los grupos o pandas a los que se pertenece, y los acentos lingüísticos, resultan elementos esenciales a la hora de la identidad individual, utilizándose como llave de acceso y elemento identificador en unos casos del grupo social del que se siente parte, y en otras ocasiones, del grupo social al que se quiere pertenecer. Al hacer referencia al concepto “mercado lingüístico” utilizado y explicado por Bourdieu²⁶⁶, para exponer desde un punto de vista económico la importancia de las tendencias lingüísticas generadas por los países, se demuestra el interés de elegir un idioma imperante, como sería el inglés en EE.UU., unido a la estrategia de ignorar otras lenguas de herencia existentes en el hábitat, e incluso, el objetivo de llegar a estigmatizarlas, con el fin de conseguir una devaluación del uso de las misma, acusado fundamentalmente en la segunda generación, avocando a un incremento de dicho deterioro en la tercera generación avocando a la desaparición de las otras lenguas de herencia que no sean las elegidas. Dados los anteriores datos, en un mundo donde el inglés se convertirá en la lengua llave económicamente, es decisivo conservar la lengua de herencia; en el caso de la investigación se centra en el idioma español, como elemento de identidad de la Comunidad Hispana, sin olvidar el aspecto más relevante, la identidad de cada individuo que lo hable, mostrando sociolingüísticamente una identidad híbrida de aspecto singular frente a las tradiciones históricas lingüísticas en EE.UU. La dualidad²⁶⁷ será mantenida en la medida que el esfuerzo realizado por los hispanohablantes de herencia represente estar conectados con los grupos multiculturales o biculturales de las corrientes populares. Este proceso implica una negociación constante entre uno mismo y el otro.

Siguiendo los análisis de resultados de la investigación académica, la unanimidad manifestada por las 21 lideresas en la respuesta previa, se detalla en la presente, a través de las propuestas ofrecidas. Identidad e idioma representan una ósmosis para todas ellas, y el 100% del acuerdo, expone la necesidad, intensidad, profundidad, etc., a las que este texto hacía referencia con la declaración del programa de la UNESCO, en defensa de la lengua materna. Va más allá de la comunicación entre los miembros de una misma

²⁶⁶ BOURDIEU, P. (1999): *Language and symbolic power*, Ed. Harvard University Press, Cambridge, MA.

²⁶⁷ VAL, A. and VINOGRADOVA, P.: “What is the identity of a heritage language speaker?” en *Heritage Briefs Collection*, Center for Applied Linguistics, 2010, pág. 7.

Comunidad, alcanzando la esencia del ser humano identificado con ella. En los mismos términos, se expresa la publicación del *Pew Hispanic Research Center*²⁶⁸, sobre identidad y el idioma español. Si bien los conceptos que conectan a los ciudadanos americanos con raíces de origen en los países hispanohablantes “Hispano” o “Latino”, después de cuatro décadas todavía no parecen haber convencido a la Comunidad, según se desprende de una encuesta realizada a lo largo de toda la nación, una mayoría representada por un 51%, dicen identificarse con el país de su familia de origen, y solo un 24% lo harían con los calificativos anteriormente citados. Sin embargo, los mismos entrevistados expresan un acuerdo mayoritario con más de un 85% al reconocer el español como elemento lingüístico y representativo de identidad. Es importante también destacar que el 82% de los entrevistados de edad adulta, reconocen que hablan español en su casa, con sus amigos, familiares y demás círculos sociales, y un 95% de dicho grupo considera esencial que las futuras generaciones también lo hablen.

Esa misma idea es la manifestada por la lideresa número 19²⁶⁹, reconoce la importancia del idioma como guía y baluarte de su identidad, la de su familia y sus futuras generaciones. No solo presente, también futuro en las raíces de identificación, entendiendo la aculturación que se produce en el individuo al sentirse parte de otra sociedad, aprendiendo y hablando otro idioma, la lengua “meta” del país donde se ha inmigrado, estudiando para su presente y futuro, trabajando y relacionándose en el día a día con otras personas del nuevo mundo; pero, conservando su esencia idiomática como parte de su identidad. Así lo resume también la lideresa número 7²⁷⁰, considerando el idioma español como uno de los tres idiomas que habla diariamente, reconociendo a todos ellos elementos de su identidad.

Los profesores que destinan su formación y experiencia a la enseñanza del español y de la vasta cultura hispana, son baluartes tanto en conservar ambas riquezas, sintiéndose

²⁶⁸ TAYLOR, P., LOPEZ, M. H., MARTÍNEZ, J., VELASCO, G.: “When Labels Don’t Fit: Hispanics and Their Views of Identity” en *Pew Hispanic Research Center*, 2014.

(<http://www.pewhispanic.org/2012/04/04/when-labels-dont-fit-hispanics-and-their-views-of-identity/>).

²⁶⁹ For the Family and the following generations. (Responder 19).

²⁷⁰ Spanish is one of three languages I speak on a daily basis. They are all part of my current identity. (Responder 7).

orgullosos de su función docente, difusora e investigadora. La lideresa número 15²⁷¹ reconoce su identidad como orgullosa Mexicoamericana y profesora de español, valorando su cultura hispana así como su idioma, reconociendo también las ventajas profesionales de saber más de un idioma. Reconociendo también el beneficio de conservar la lengua de herencia, la lideresa número 14²⁷², habla del potencial cultural y profesional con el que trabaja por ser investigadora de las características sociolingüísticas, históricas, psicológicas y antropológicas del español; al mismo tiempo que puede compartir dicho conocimiento y experiencia con sus estudiantes y con otras personas, investigando así la variedad de culturas existentes en el mundo hispano hablante. La riqueza de culturas referida a lo largo de la investigación en varios puntos de la misma, así como las opiniones de las lideresas entrevistadas, otorga una reconocida excelencia al variado mosaico cultural de la Comunidad Hispana. Distintos colores, acentos, ritmos, sentimientos, opiniones, geografías, arte, y un sinfín de riquezas innumerables, caracterizan la Cultura Hispana. Con el mismo sentir, se expresaron los hispanos-latinos entrevistados por el *Pew Research Center*²⁷³, manifestando en una proporción del 69% frente a un 29%, que la esencia cultural de cada país, en la individualidad de su origen, con la particularidad de su riqueza, representa a cada una. Cada hispano como individuo que conforma el grupo étnico mayoritario de las minorías estadounidenses en 2012, cuando se realizó la entrevista, con más de 50 millones de hispanos en EE.UU., y en el 2014, con una cifra que ascendió a 55 millones cuatrocientos mil, en junio de 2014, tal y como se recoge en la Grafica. 3. *U. S. Census Bureau. Hispanic Heritage Month September 201* (página 64); se muestra la variedad más que la unanimidad.

²⁷¹ *As a Spanish Teacher and a proud Mexican American, I value my Hispanic culture and language. I know that knowing more than one language is a great professional attribute. (Responder 15).*

²⁷² *Research on the language skills, sociolinguistic, historical, psychological and anthropological aspects of Spanish language; share that knowledge and experience with my students, and people. To get to know the variety of cultures in the Spanish-speaking world. (Responder 14).*

²⁷³ *Op. cit.: TAYLOR, P., LOPEZ, M. H., MARTÍNEZ, J., VELASCO, G.: "When Labels Don't Fit: Hispanics and Their Views of Identity" en Pew Hispanic Research Center, 2014. "Moreover, by a ratio of more than two-to-one (69% versus 29%), survey respondents say that the more than 50 million Latinos in the U.S. have many different cultures rather than a common culture".*

(<http://www.pewhispanic.org/2012/04/04/when-labels-dont-fit-hispanics-and-their-views-of-identity/>).

El mismo discurso es el utilizado por la lideresa y CEO del *National Council of La Raza*, Janet Murgía²⁷⁴ en la entrevista sobre identidad y etnicidad concedida al *Pew Research Center*. Su opinión experta, subraya la complejidad de la cultura hispana por su riqueza humana – cultural, tanto en sus países de origen, así como en EE.UU. Pero dicha variedad no implica aislamiento, al contrario, conexión entre los intereses comunes, los derechos de todos y cada uno en EE.UU. Un ataque a cualquier grupo es un ataque a “todos nosotros”, dice la activista Murgía, refiriéndose a la elocuente cita del líder *Dr. Martin Luther King, Jr.* Todos los hispanos, prosigue la CEO del *National Council of La Raza*, debemos querer seguir conectados y trabajar para conseguirlo. Con esa unión lograremos los cambios de política necesarios para avanzar en la propia Comunidad Hispana y en la sociedad norteamericana.

La lideresa número 5²⁷⁵ coincide en su respuesta con los temas expuestos hasta ahora. Sin olvidar la gran importancia económica representada por los hispanos en EE.UU., con billones de dólares respaldándolos, asienta el poder otorgado a la Comunidad Hispana en cuanto actores del amplísimo capital. Desde las cadenas de televisión, las editoriales, los grupos culturales de perfiles variados e interesantes, pasando por las empresas de servicios, convierten a la Comunidad Hispana en esencial para la Comunidad EE.UU. La “absorción” de los hispanos por la cultura norteamericana, no es un pasaporte de salida, muy al contrario, es la llave de la aculturación. Las distintas culturas, el idioma, la herencia histórica los hace fuertes. La Comunidad Hispana y sus miembros específicamente, deben entender quiénes son, y cuáles los valores esenciales, como la Familia y Comunidad, baluartes que les hacen fuertes, pero deben poder navegar en el mundo en el que vivimos en EE.UU., ¡en inglés!

Saber quiénes somos como Hispanos y residentes de EE.UU., será una gran ayuda para entender la realidad propia y poder cambiar aquello con lo que no estamos de

²⁷⁴ Janet Murgía, CEO and President of NCLR. Op. cit.: (<http://www.pewhispanic.org/2012/05/31/janet-murguia-diverse-identities-but-much-common-ground/>).

²⁷⁵ *The Hispanic market in the USA is worth billions of dollars. We are not going away. We are being absorbed into this North American culture, but our cultures and our language, our heritage makes us strong. Acculturation is key. We must understand who we are and what our values are. Family and community makes us strong, but we need to be able to navigate the world we live in. In English! Knowledge of who we were as Hispanics and who are as residents in the United States will make us understand our reality and change what we do not agree with. My children need to know Mexico. My culture and traditions are part of who they are. (Respondent 5).*

acuerdo. En palabras de esta lideresa, sus hijos necesitan conocer México, porque su cultura y sus tradiciones son parte de quiénes son. A lo que se podría añadir, en palabras de la entrevistada número 11²⁷⁶, la importancia de entender social e internacionalmente el desarrollo profesional y global que representa dicha Comunidad Hispana.

Con la misma visión, muchos líderes y lideresas hispanoamericanos han validando el comentario de la número 11; por ello es oportuno presentar en la investigación académica a una líder hispana integrada en la cultura EE.UU., que siguió desarrollándose en su aculturación, proporcionando posibilidades a todas las personas con inquietudes comerciales e iniciativas, sin olvidar nunca a las pertenecientes a su Comunidad de origen, permitiéndoles convertir en realidad su sueño empresarial, fundando un banco comunitario en el centro de Los Ángeles. María Contreras²⁷⁷ hoy *The SBA Administrator*, mexicana de nacimiento llegó a los 5 años de edad con su familia y hermanos a EE.UU., y creyó en la Comunidad Hispana, en la aculturación, en la vida entre dos mundos, así como en las oportunidades, brindando el apoyo necesario para el desarrollo profesional, global e internacional a un colectivo necesitado y emprendedor. En la actualidad, sigue ofreciendo oportunidades, apoyando a través de la SBA, a 28 millones de empresas pequeñas, las cuales crean la mayoría de los empleos en EE.UU., empleando a la mitad de la fuerza laboral de dicho país. En esa misma línea, de *ayuda, consejo, asistencia y protección en la medida que sean posible hacia los intereses de los dueños de pequeños negocios* tal y como reza el lema de U.S. SBA, en una reciente nota de prensa del mes de abril, la Administradora de la SBA²⁷⁸, la lideresa atestiguó, “*Dos tercios del poder de compra del mundo pueden encontrarse fuera de los Estados Unidos, pero solo aproximadamente el uno por ciento de las 28 millones de pequeñas empresas estadounidenses logran cruzar la frontera*” dijo Contreras-Sweet, *desde que asumí mi cargo en la SBA, hemos redoblado nuestros esfuerzos para desarrollar las exportaciones de las pequeñas empresas. Y me enorgullece informar que hemos roto un récord el año*

²⁷⁶ “... and a deeper understanding of global professional development”. (Responder 11).

²⁷⁷ Maria Contreras-Sweet. *Administrator*. Así se describe en el Programa de U.S. Small Business Administration, *Biography*, de enero de 2014. (<https://www.sba.gov/administrator/bio>).

²⁷⁸ Así se describe en el Boletín de Prensa del Programa de U.S. Small Business Administration de abril de 2016. (<https://es.sba.gov/contenido/la-administradora-de-la-sba-reconoce-prestamistas-para-exportadores-del-ano>).

pasado al garantizar \$1.5 mil millones en préstamos para exportaciones respaldados por la SBA, un aumento del 22 por ciento desde el 2013.

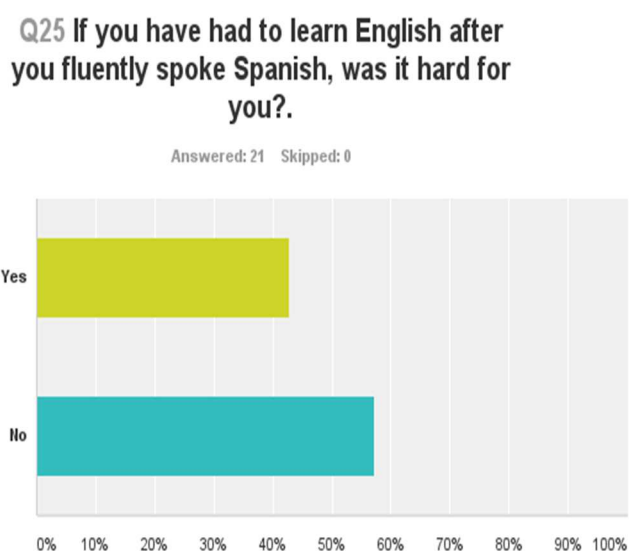
E) Inglés como segunda lengua: preguntas 25 a 27

a) Datos sobre la dificultad del aprendizaje de inglés

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.? Sí o No.

Gráfica 34 - Datos sobre la dificultad del aprendizaje de inglés

Datos sobre la dificultad del aprendizaje de inglés. Resultados obtenidos y expuestos a través de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
Yes	42.86% 9
No	57.14% 12
Total	21

Con un 42.86%, nueve de las lideresas entrevistadas, consideraron difícil el aprendizaje de inglés como segunda lengua. Por el contrario, un 57.14%, representado por 12 restantes, manifiestan la opinión contraria. El curso de aprendizaje de segundas o terceras lenguas, puede ser vivido de forma muy distinta. Este hecho, dependerá de los

factores a los que el “aprendiz” esté sujeto. Psicológica, ambiental y socialmente, la necesidad de lograr el objetivo puede estar sujeto a distintos condicionantes, los cuales repercutirán directamente en la adquisición de la lengua por el aprendiente. Influirán, el tiempo para cumplir el objetivo, las condiciones personales, las sociales y sin duda, las económicas. En palabras de Horwitz et al.²⁷⁹, en el proceso de aprendizaje, “el aprendiente” se enfrenta a la ansiedad, propuesta en los siguientes tres tipos: la ansiedad de comunicación, de evaluación y de incomodidad. Dicho fenómeno, agrava durante el periodo de aprendizaje la adquisición de la segunda o tercera lengua, sin embargo, se comprueba que la motivación del individuo logra los objetivos, independientemente de las circunstancias físicas, psicológicas o sociales que rodeen al aprendiente. No obstante, los autores consideran decisivas y muy variadas las causas que pueden dificultar dicho aprendizaje, siendo en muchas ocasiones opuestas a las habilidades tanto lingüísticas como intelectuales, así como a las académicas del aprendiz. Es posible que la dificultad del aprendizaje expresada por las lideresas estudiadas, fuera diferente hoy si tuvieran que superar dicho logro. A colación, en el capítulo del aprendizaje de un segundo o tercer idioma, tal y como refieren EHRMAN, E.M et al.²⁸⁰, se destaca la importancia decisiva del uso de estrategias apropiadas además de su conexión consecutiva, proporcionando el máximo rendimiento del estudiante. Autores expertos, e investigadores académicos, han opinado a lo largo de los años sobre diferentes estrategias para ayudar al aprendiente en función de “sus” diferencias individuales en el aprendizaje de lenguas extranjeras; una de las listas de tradición y reconocimiento internacional es la aportada por la Profesora OXFORD²⁸¹ la que se completa por otros autores, tal y como se ha mencionado anteriormente, con la importancia de la interrelación del docente y el aprendiz de segunda lengua. Por último, son esenciales y favorecedores en la ardua tarea del aprendizaje de la segunda lengua, la edad en la que se comienza el aprendizaje de la misma, el periodo de

²⁷⁹ HORWITZ, K. E, HORWITZ, B.M., & COPE, J.: “Language Classroom Anxiety” en *The Modern Language Journal*, núm. 70 vol. 2, 1986, págs. 125-132.

²⁸⁰ EHRMAN, E.M., LEAVER, L. B., & OXFORD, L .R.: “A brief overview of individual differences in second language learning” en *System Science Review*, núm.31, vol. 3, 2003, págs. 313-330.

²⁸¹ OXFORD, L. REBECCA (1990): *Language Learning Strategies: What Every Teacher Should Know*, Ed. Heinle & Heinle, Boston.

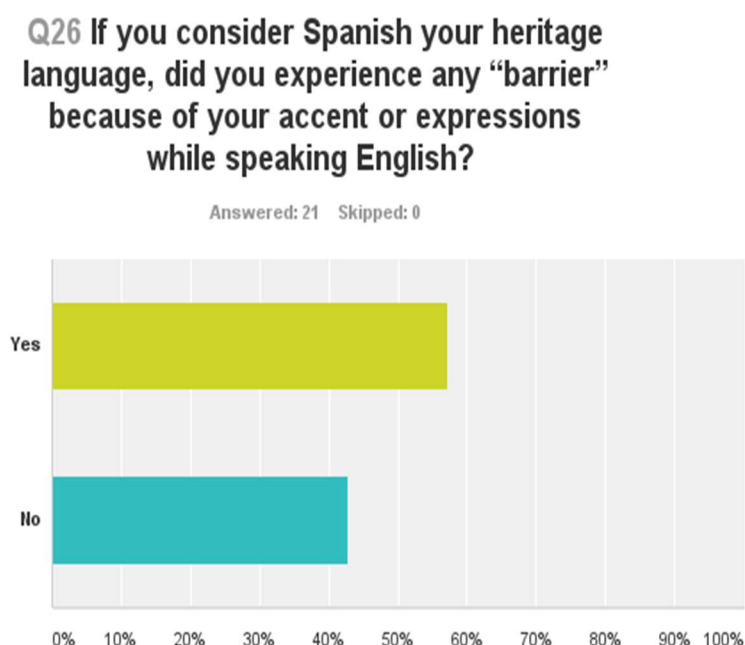
estancia en el país (EE.UU.), así como la interrelación con otros hablantes de origen de la segunda lengua y la intensidad de tiempo.

b) Correlación entre “el acento” al hablar inglés y las barreras sociales sentidas por las lideresas

26. *Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana? Sí o No.*

Gráfica 35 - Correlación entre “el acento” al hablar inglés y las barreras sociales sentidas por las lideresas.

Correlación entre “el acento” al hablar inglés y las barreras sociales sentidas por las lideresas. Resultados expuestos a través de la plataforma *Survey Monkey*.



El acento en el habla es una de las características fundamentales de todo interlocutor. Independientemente del origen del hablante, cada persona, tiene su propio acento al hablar su lengua materna. El acento identifica, clasifica, une, divide, y discrimina. Dicha discriminación, es una violación de los derechos humanos, pero existe.

Desde el punto de vista del inmigrante en EE.UU., el acento ha sido elemento de estudio, al considerarse motivo de discriminación en la vida de los inmigrantes en general y de los hispanohablantes en particular. Los resultados de la encuesta muestran que nueve de las lideresas entrevistadas representadas por un 42.86%, dicen no haber sufrido

discriminación por su acento o expresiones lingüísticas autóctonas; sin embargo, las otras doce con un 57.14%, si consideran haber sido objeto de dicha discriminación²⁸² .

Answered: 21. Skipped: 0.

<i>Answer Choices</i>	<i>Responses</i>
<i>Yes</i>	57.14% 12
<i>No</i>	42.86% 9
<i>Total</i>	21

Publicidad, humor, y estereotipos giran alrededor de los hispanohablantes y su acento al hablar inglés. Desde la categorización de personas²⁸³, hasta la menor posibilidad de encontrar trabajo, pasando por conseguir uno de categoría inferior, son consecuencias de la discriminación lingüística en EE.UU. Las investigaciones llevadas a cabo por los estudiosos del área lingüística, desde el punto de vista académico al psicológico, sin olvidar el aspecto legal, tal y como demuestran las citadas en el texto, suscriben la estigmatización del interlocutor que al hablar inglés, tiene más acento no inglés. De hecho, el estudio se ha magnificado, surgiendo distintos matices objeto de análisis, comparando el acento inglés estandar estadounidense con otros acentos de inglés. En la presente investigación, se cita el artículo académico²⁸⁴ de Dragojevic y Giles, en el que se comparan acento inglés estandar con el acento inglés *punjabi* con fondos ruidosos y no ruidosos mientras se realiza el estudio; en los resultados, los participantes, otorgan el mismo estatus a ambos “acentos”, sin embargo, los receptores fueron más solidarios con los hablantes de inglés estandar estadounidense, que con los de acento *punjabi*. De la misma forma, expertos y estudiosos lingüistas, como la Dra. Zentella entre otros,

²⁸² AA.VV.: *El español en los Estados Unidos*, 1ª ed., Escobar, A. y Potowski, K., Ed. Cambridge University Press, Cambridge, 2015, págs. 216-217.

²⁸³ GLUSZEK, A., & DOVIDIO, J. F.: “The way they speak: A social psychological perspective on the stigma of non-native accents in communication” en *Personality and Social Psychology Review*, núm. 14, 2010, págs. 214–237.

²⁸⁴ DRAGOJEVIC, M. & GILES, H.: “I don't like you because you're hard to understand: The role of processing fluency in the language attitudes process” en *Human Communication Research* núm. 2, 2016, pág.1.

consideran que el hispanohablante con la variedad de acentos aportados por la riqueza lingüística propia (españoles, mexicanos, puertorriqueños, etc.) sufren una discriminación en EE.UU., calificada como “hispanofobia”²⁸⁵. La aportación de un bilingüismo enriquecedor, queda eclipsado con estereotipos negativos hacia el hispanohablante, y en ocasiones con el abuso de derecho por parte del empleador, al exigir “*only English at job*”, entre otras infracciones de derechos civiles y humanos. Socialmente la evidencia de tales comportamientos, aunó esfuerzos entre los ciudadanos constituyéndose organizaciones en defensa de las situaciones anteriormente citadas. Una de las más conocidas es *Legal Aid Society Employment Law*²⁸⁶, en el Estado de California, y desde 1916 proporciona ayuda legal entre otros temas, en los casos de discriminación por el hecho de pertenecer a una comunidad étnica en particular (latinos, asiáticos orientales o del sur), ya sea por la inmigración de ellos o sus antepasados a EE.UU., o por sus características lingüísticas y culturales, considerando aquellos casos en los que la discriminación recae en la persona que no habla bien inglés, o se les exige hablarlo en el trabajo, o habla con acento; extendiéndose la protección ante otros hechos o exigencias que vulneran la identidad del trabajador, así como a trabajadores inmigrantes y a personas nacidas en EE.UU., por gozar todas del derecho a la no discriminación por causa de su origen. Por ello, las barreras sufridas por el 57.14 % de las lideresas objeto de investigación en relación a su “acento” es una muestra más de las referencias dadas en esta pregunta veintiséis como parte del análisis de resultados. Una realidad lingüística, y variada, que representa varios mundos dentro de un país, y dos mundos “el angloparlante y el hispanohablante en EE.UU.”.

c) Porcentuales en referencia a la importancia de hablar perfectamente inglés como segunda lengua en EE.UU.

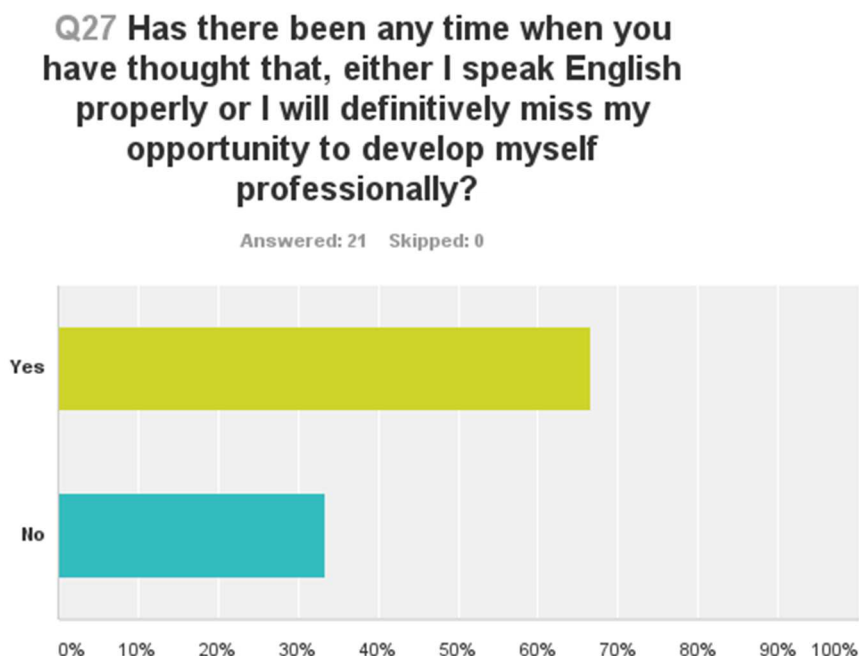
P 27. Recuerda algún momento en el que pensó: “o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”? Si o No.

²⁸⁵ Zentella C.A.: “TWB (Talking while Bilingual): Linguistic profiling of Latina/os, and other linguistic torquemadas” en *Latino Studies* núm. 12, 2014, págs. 620-635.

²⁸⁶ Así se describe en el Programa de *Legal Aid Society Employment Law* del Estado de California en relación al Programa de Derechos relacionados con el origen nacional, la inmigración y el idioma de abril de 2016. (<https://las-elc.org/>).

Gráfica 36 - Porcentuales en referencia a la importancia de hablar perfectamente inglés como segunda lengua en EE.UU

Porcentuales en referencia a la importancia de hablar perfectamente inglés como segunda lengua en EE.UU. Exposición de los resultados obtenidos a través de la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
Yes	66.67% 14
No	33.33% 7
Total	21

Esta pregunta, se formuló con el fin de saber la importancia que las lideresas daban al uso del inglés dentro de los estándares establecidos por las necesidades profesionales estadounidenses. En la anterior pregunta, la experiencia de las entrevistadas, así como los textos académicos y las manifestaciones de los investigadores, mostraban claramente dónde estaban los límites sociales, profesionales y económicos. Para cerrar el tema, era necesario saber la opinión de las entrevistadas a través de su experiencia personal, y el impacto en su desarrollo profesional. Con un 66.67%, catorce lideresas lo han considerado esencial para cumplir sus objetivos. Por el contrario, las otras siete lideresas quienes representan el 33.33% restante, manifiestan la opinión contraria.

Definitivamente, la llegada y permanencia en un país, ser la primera generación inmigrante, e incluso la segunda, marca la gran diferencia en el interlocutor a la hora de hablar con fluidez el idioma, en este caso el inglés como segunda lengua, logrando alcanzar el mayor parecido en la pronunciación con el acento estándar establecido por los cánones sociales, profesionales y económicos. Integrarse, relacionarse, participar y querer conseguir objetivos y realizar logros en cualquier país donde se es inmigrante, en el caso de la investigación académica en EE.UU., sirve como revulsivo a la persona que emigra para estudiar, aprender así cómo dominar el idioma que es considerado llave de integración, asimilación, aculturación, y de éxito. La exposición ²⁸⁷ al inglés, resulta ser el primer paso del objetivo final, conseguida la fluidez del idioma, el desarrollo profesional, social y económico es una de las consecuencias.

F) Educación: preguntas 28 a 30

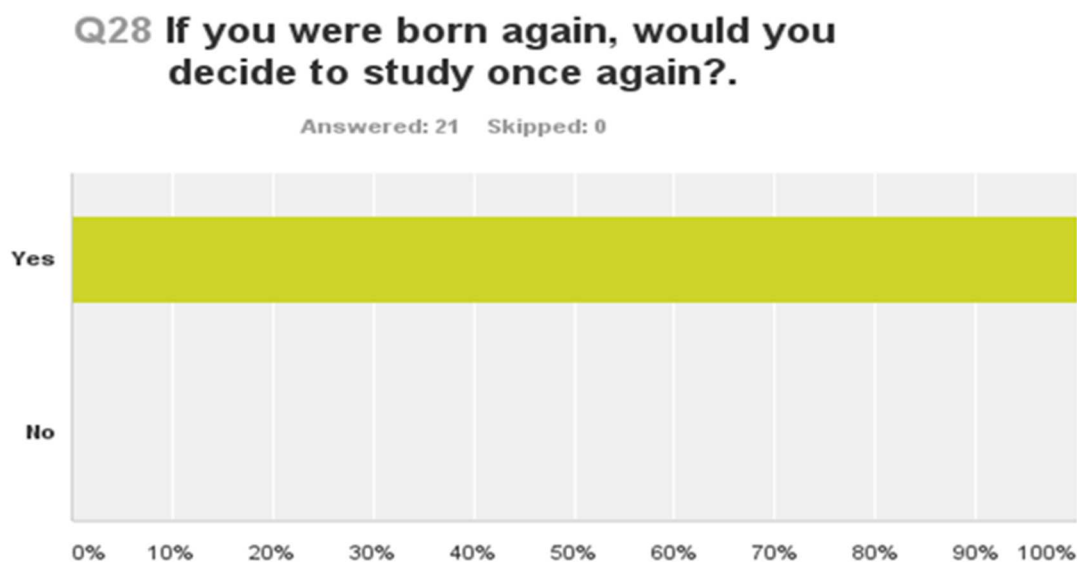
a) Unanimidad con porcentaje de 100% sobre la necesidad de educación para acceder a ser lideresa

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más? Sí o No.

Gráfica 37 - Unanimidad con porcentaje de 100% sobre la necesidad de educación para *acceder a ser lideresa*

Unanimidad con porcentaje de 100% sobre la necesidad de educación para acceder a ser lideresa.

Estadísticas de las opiniones manifestadas expuestas con la plataforma *Survey Monkey*.



²⁸⁷ REDSTONE, A. I.: "Contexts of English Language Use among Immigrants to the United States" en *The International Migration Review*; núm. 4. 2007, pág. 930.

Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
Yes	100.00% 21
No	0.00% 0
Total	21

Con la unanimidad de un 100%, confirman las veintiuna lideresas la importancia de la educación a lo largo de su trayectoria personal, social y profesional. Al igual que analizábamos la importancia del español como lengua de herencia para todas ellas, y la necesidad de hablar inglés dentro de los estándares académicos y profesionales para acceder a los niveles socioeconómicos superiores; la educación, unánimemente es referida como el camino a recorrer para iniciar llegar a la meta.

Fuente. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Educación. Artículo 26²⁸⁸.

- 1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.*
- 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.*
- 3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.*

La presentación de este texto, avala por si sola la unanimidad de opinión manifestada por las entrevistadas ante la educación. Es una necesidad del ser humano y a al mismo tiempo un derecho fundamental a través del cual la personalidad se desarrolla fortaleciéndose el respeto a los derechos humanos, a las personas de diferentes etnias y

²⁸⁸ Así se describe en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” en el Artículo 26 sobre “Educación” de abril de 2016 (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>).

religiones, logrando un mundo mejor y en paz; reconociendo a los padres, el derecho preferente para elegir el tipo de educación que ha de darse a los hijos.

Desde la infancia, la educación ha de estar presente en el desarrollo del individuo, independientemente de la residencia del mismo, por ello ha de reconocerse como uno de los derechos prioritarios para los inmigrantes, independientemente de la edad. La garantía de integración, de enriquecimiento social, de aceptación, de asimilación cultural, se proporcionará con la educación a los individuos residentes en cada país. La Dra. Celia Ayala, CEO y Directora de LAUP.net, defiende como otros visionarios y líderes hispanos una educación inclusiva en EE.UU., sin importar el lugar de origen de los estudiantes. Su vida dedicada a la educación infantil y juvenil, dando apoyo a niños y jóvenes durante más de 35 años, ha culminado con LAUP, una organización no gubernamental con una misión generosa “cada niño debe tener éxito en el colegio y en la vida”. La educación, se ofrecerá desde la más tierna infancia, cubriendo las necesidades de cada individuo, logrando la integración del niño con el fin de convertirlo en un individuo preparado para las necesidades de trabajo de la sociedad, a la que aportarán la variedad de habilidades en función de sus propias aptitudes, acercando este sistema a los ciudadanos de Los Ángeles (California), tanto a las escuelas públicas como privadas, con el fin de hacer realidad un derecho esencial, llave del presente y futuro: la educación. La opinión unánime de las entrevistadas, se representa en la actualidad y desde el curso 2014-2015 con un gran hito histórico, expuesto en la Tabla 3, mostrándose estadísticamente el gran hito histórico, en el que las minorías son mayoría en la asistencia a las clases de las escuelas públicas, tal y como queda reflejado por los estudios del *Pew Research Center*²⁸⁹. Teniendo en cuenta que la minoría mayoritaria en Norteamérica es la Comunidad Hispana, queda patente el gran logro social conseguido, no solo en la actualidad, sino con respecto al futuro. La escolarización, como se describe en el texto aportado de la Organización de las Naciones Unidas entre otras instituciones de renombre internacional, aporta un desarrollo esencial al individuo para su evolución social, profesional y económica en el futuro.

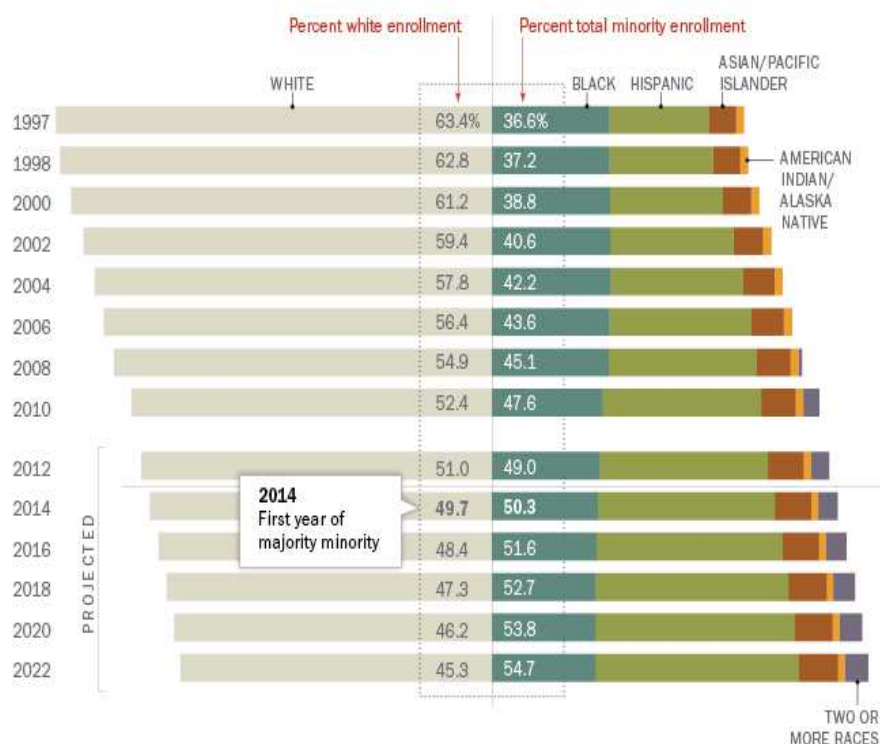
²⁸⁹ Así se recoge en el informe del *Pew Research Center* sobre la asistencia mayoritaria de las minorías a las escuelas públicas en USA de agosto de 2014. (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/08/18/u-s-public-schools-expected-to-be-majority-minority-starting-this-fall/>).

Tabla 3 - Representación estadística de la mayoría minoritaria en las escuelas públicas estadounidenses a partir del curso 2014-2015

Representación estadística de la mayoría minoritaria en las escuelas públicas estadounidenses a partir del curso 2014-2015. Fuente: *Pew Research Center*.

Public Schools in the United States Projected to Be Majority-Minority in 2014

Actual and projected share of enrollment in public elementary and secondary schools, by race/ethnicity



Note: Whites, blacks, Asian/Pacific Islander and American Indian/Alaska Native include only non-Hispanics. Hispanics are of any race. Prior to 2008, "two or more races" was not an available category. In 2008 and 2009, some students of both Asian origin and Hawaiian or Other Pacific Island origin were included in the two or more races category. In 2010 and 2011, all students of both Asian origin and Hawaiian or Other Pacific Island origin were included in the two or more races category. In 2008, five states reported enrollment counts for students of two or more races. In 2009, 14 states reported enrollment counts for students of two or more races.

Source: National Center for Education Statistics, U.S. Department of Education.

PEW RESEARCH CENTER

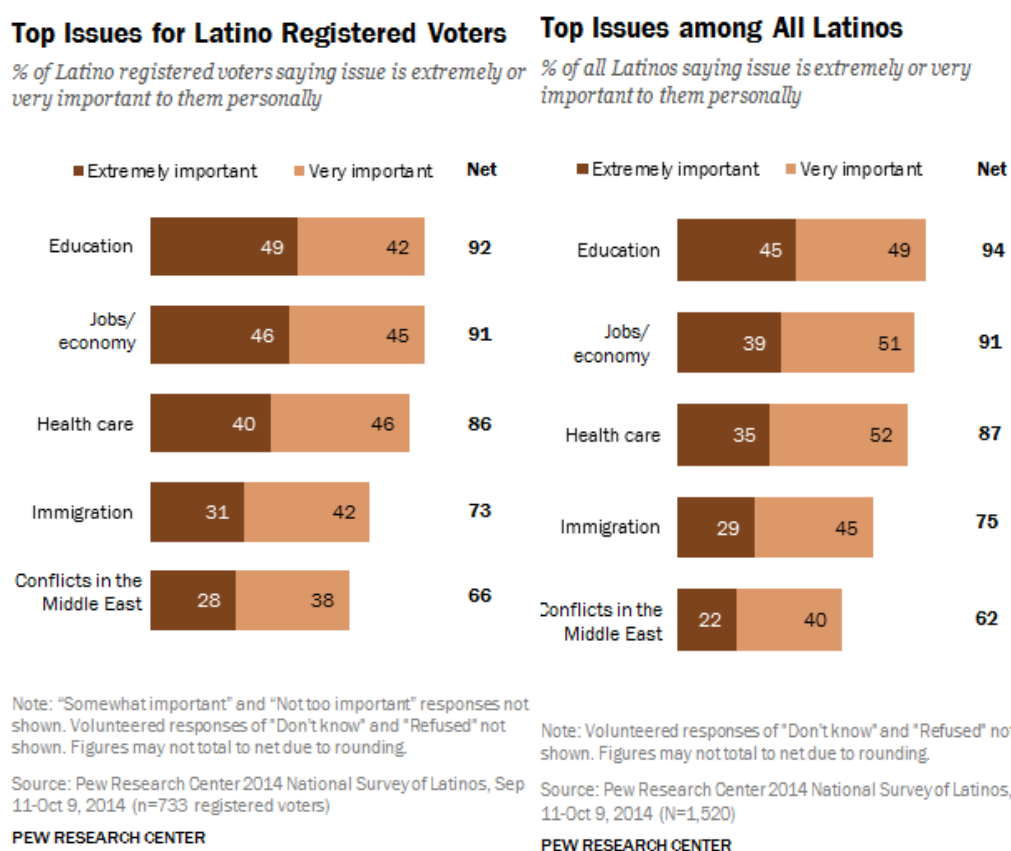
Logrado el primer nivel de escolarización, se deben aunar los esfuerzos sociales estadounidenses así como por los miembros e individuos de la Comunidad Hispana, para seguir consolidando los niveles educativos conseguidos. Tal y como se desprende de los estudios realizados por el *Pew Research Center*, una de las preocupaciones principales de los hispanos votantes y no votantes que viven en EE.UU. es la

educación, tal y como queda reflejado en la doble estadística representada en las Tablas 4 y 5²⁹⁰.

Tabla 4 - Representación estadística del ranking de preocupaciones de los latinos votantes. *La educación, alcanza el primer lugar en ambas consultas*

Tabla 5 - Representación estadística del ranking de preocupaciones de los latinos no votantes en otoño de 2014. La educación, alcanza el primer lugar en ambas consultas

Representación estadística del ranking de preocupaciones de los latinos votantes y no votantes en otoño de 2014. La educación, alcanza el primer lugar en ambas consultas. Fuente: *Pew Research Center*. (<http://www.pewhispanic.org/2014/10/29/chapter-4-top-issues-in-this-years-election-for-hispanic-voters/>).



²⁹⁰ Así se refleja estadísticamente en el informe del Pew Research Center respecto a los cinco temas más importantes para los latinos tanto votantes como no votantes en otoño de 2014, de octubre de 2014. (<http://www.pewhispanic.org/2014/10/29/chapter-4-top-issues-in-this-years-election-for-hispanic-voters/>).

b) Evaluación de los niveles académicos necesarios

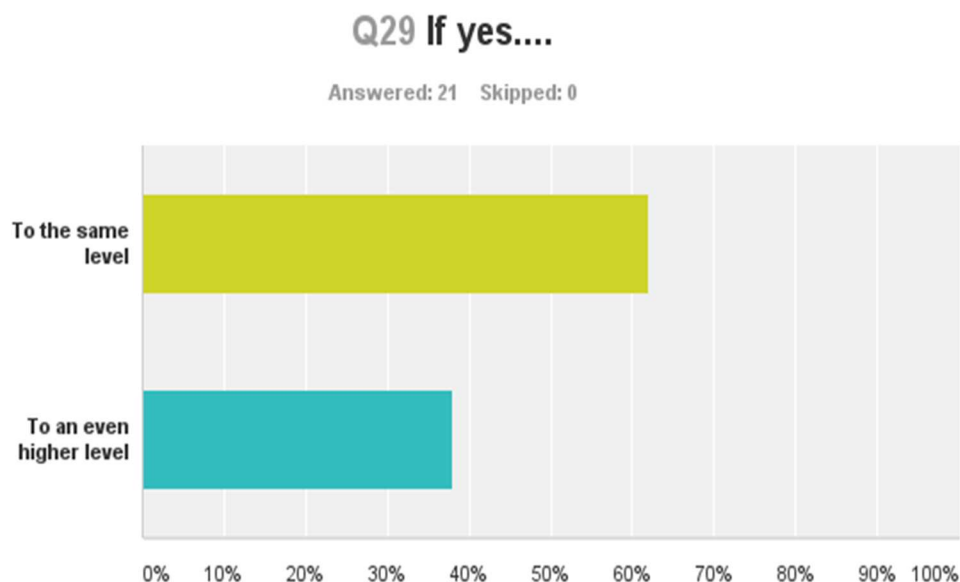
para ser lideresas

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

Trece de las lideresas objeto de estudio académico, consideran óptimo el nivel académico alcanzado con sus estudios, representando un 61.90% del total. Las ocho lideresas restantes, quienes representan un 38.10%, reconocen que habrían estudiado hasta un nivel superior si se hubiese dado la coyuntura. A lo largo de la evolución académica de los hispanos, ese logro es uno de los objetivos prioritarios de los líderes de la Comunidad; se han de alcanzar los niveles superiores de educación, logrando la permanencia en la universidad así como la graduación universitaria, con el fin de consolidar la educación superior y consecuentemente, acceder a los siguientes niveles académicos de másteres y doctorados.

Gráfica 38 - Evaluación de los niveles académicos necesarios para ser lideresas

Evaluación de los niveles académicos necesarios para ser lideresas. Resultados expuestos a través de los datos obtenidos por la plataforma *Survey Monkey*.



Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices	Responses
To the same level	61.90% 13
To an even higher level	38.10% 8
Total	21

En la actualidad, los estudiantes hispanos siguen siendo la minoría que abandona la educación secundaria y la superior con un índice mayor. El estudio realizado por el *Pew Research Center*, recogido en la Gráfica 39²⁹¹, aporta unos datos muy reveladores; entre los jóvenes de EE.UU. con edades entre los 18 y 24 años, el 14% corresponde a los hispanos. Son muchos los motivos que argumentan dicha situación, a través de las opiniones recogidas en la entrevista; especialmente la situación económica: El peso del sustento familiar, aboca al abandono de la educación superior al 66% de dichos jóvenes hispanos; la consecución de un trabajo, o tener acceso directo a la carrera militar desde la universidad, supone para ellos la razón principal para no seguir avanzando académicamente.

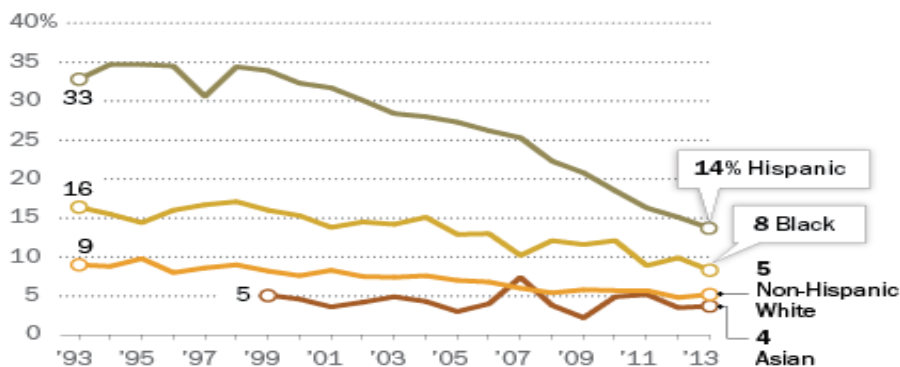
²⁹¹ Así se refleja en el estudio del *Pew Research Center*, sobre abandono escolar en segundo grado y universidad, de mayo de 2015. (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/05/26/5-facts-about-latinos-and-education/>).

Gráfica 39 - Representación estadística del abandono de los estudios superiores en jóvenes *entre 18 y 24 años, en mayo de 2015*

Representación estadística del abandono de los estudios superiores en jóvenes entre 18 y 24 años, en mayo de 2015. Los hispanos alcanzan el 14%. Fuente: *Pew Research Center*.

Hispanic, Black High School Dropout Rates Reach Record Lows

Percent of 18-to 24-year-olds dropping out of high school



Notes: The status dropout rate shown refers to the share of 18-to 24-year-olds who were not enrolled in school and had not completed high school. Black and Asian include the Hispanic portion of those groups. White includes only non-Hispanic whites.

Source: U.S. Census Bureau October Current Population Survey

PEW RESEARCH CENTER

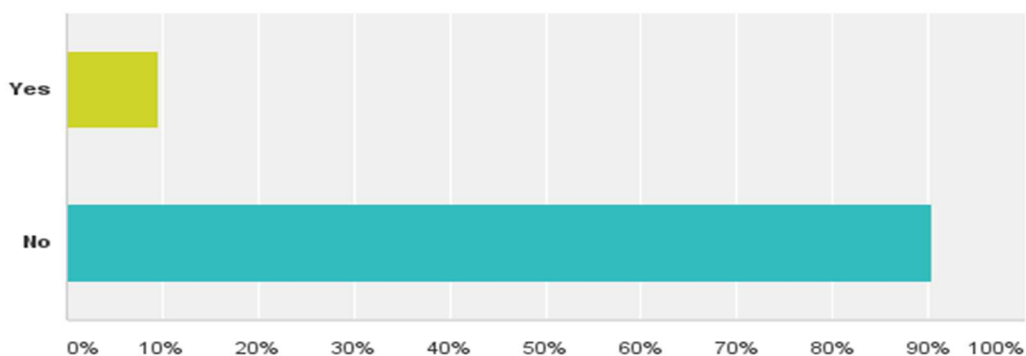
c) Correlación del nivel académico y liderazgo

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico? Sí

o No.

Q30 Could you have become a Leader without your educational background?.

Answered: 21 Skipped: 0



Gráfica 40 - Correlación del nivel académico y liderazgo

Correlación del nivel académico y liderazgo. Porcentajes descriptivos a través de la plataforma *Survey Monkey*.

Answered: 21. Skipped: 0.

Answer Choices–	Responses–
Yes	9.52% 2
No	90.48% 19
Total	21

Diecinueve de las entrevistadas, representando un 90.48%, ratifican con su respuesta la importancia de la educación; sin su nivel académico, no hubieran podido llegar a ser líderes. Sin embargo, dos lideresas, se manifiestan en sentido opuesto, con un 9.52%, defendiendo la posibilidad de alcanzar su nivel de liderazgo, sin necesidad del nivel académico sustentado. Independientemente de la suerte de cada persona, se asiente casi unánimemente en la importancia de un hecho actualmente decisivo en la realidad de llegar y permanecer como líder, la educación en general y hasta un nivel superior, en particular.

G) Sugerencias: preguntas 31 a 33

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

Responden 12. No responden 9.

Doce de las 21 lideresas, sugirieron otras posibles candidatas pertenecientes a las tres áreas objeto de investigación académica; la academia, empresa y política. Ningún dato identificador de las 21 lideresas entrevistadas a través de la plataforma *Survey Monkey*, se publicitará en la presente investigación, siguiendo el pacto de anonimato con las protagonistas.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

Responden 7. No responden 14.

La lideresa número 16²⁹², dice que no en este momento. Por el contrario la lideresa número 15²⁹³, explica que desde cuando era pequeña, solía vivir tres meses con sus abuelos mexicanos. Cada año pasaba lo mismo, cuando llegaba, hablaba con dificultad español, y cuando volvía a Houston 3 meses después, tenía que esforzarse al hablar inglés; sin embargo, creció y dicha transición entre ambas lenguas se convirtió en algo sencillo beneficiándose de ser bilingüe tanto en el idioma como en la forma de pensar.

La lideresa número 14²⁹⁴, muestra un comentario de agradecimiento a todas aquellas personas que le han brindado un apoyo incondicional entre las que se encuentran sus padres, hermanos, esposo, y algunos amigos. Gracias a ellos, refiere, ahora es como es. Y termina con una halagüeña ¡Buena suerte! La lideresa número 13²⁹⁵ alega que en la mayoría de las mejores oportunidades ostentadas tanto a nivel educativo como profesional su origen o acento Hispano no la ha ayudado ni la ha perjudicado significativamente. Al enseñar literatura española, se espera el acento. Como mujer, existen dificultades en la Academia a la hora de promocionarse pues coincide con los años de crecimiento de los hijos, pero es un hecho estructural. Desde un punto de vista más amplio, las diferencias basadas en estereotipos o planteadas sutilmente, se han impuesto más por la comunidad que en el puesto de trabajo. En general he tenido las mismas oportunidades que han debido de tener otras mujeres en el puesto de trabajo: más

²⁹² *Not at the moment. (Respondent 16).*

²⁹³ *Beginning as an infant, I was taken to Mexico to live with my grandparents for three months. Each year I would arrive with difficulty in speaking Spanish, and after three months return to Houston and have difficulty speaking English. This did not sit well with my Anglo grandparents in Houston, but as I grew, the transition from language to language became easier and I was truly bilingual in speech and thought processes. (Respondent 15).*

²⁹⁴ *My parents, siblings, husband and some friends have been a priceless supporting part of being who I am now. ¡Buena suerte! (Respondent 14).*

²⁹⁵ *I feel that in the majority of my best opportunities (educational or professional) my Hispanic background or accent has not helped or hurt me in any significant way. As a woman in Academia there are difficulties in obtaining tenure and promotion because it coincides with child-rearing years. It's a structural issue. Since I teach Spanish literature, in that context my accent is expected and not a hindrance. In a wider context, perception based on cultural stereotypes or differences may have hurt me at times in more subtle ways (probably more in the community than at work). In general, I have experienced the same kinds of challenges that may women experience in the workplace: higher expectations and standards than male colleagues, sexist attitudes by some (thankfully few) male colleagues, etc. (Respondent 13).*

altas expectativas y estándares que los colegas hombres, con actitudes sexistas por algunos de ellos (afortunadamente pocos), etc. La lideresa número 12²⁹⁶, destaca la importancia de hablar perfectamente inglés y sin acento para el éxito de su carrera. La lideresa número 7²⁹⁷ comenta que en su experiencia la mayoría de las mujeres Hispánicas en la academia que son primera generación de inmigrantes, encajan en un modelo completamente distinto de las que son segunda o tercera generación. La primera generación suele ser de clase media alta, por lo tanto, tienen educación bilingüe y su experiencia en relación con la discriminación es mínima, porque suelen ser *Caucasian*. No conoce ninguna otra asiática hispana en la academia en puestos de liderazgo. Una vez terminada la presente investigación no se pudo contar con otra asiática-hispana.

La lideresa número 1²⁹⁸ recomienda que se distinga en la investigación entre hispanas y hablantes de español, debido a que muchos hispanos no hablan español. Ciertamente, es un punto que a lo largo de la presente investigación académica se ha tenido en cuenta, si bien, las veintiuna lideresas entrevistadas son bilingües español e inglés, así como las otras veintiuna lideresas de las que se ha aportado información a través de los documentos personales públicos, como las páginas oficiales de internet, etc.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

Tal y como se refleja en los gráficos y porcentajes siguientes, dieciocho de las veintiuna entrevistadas están interesadas en recibir una copia electrónica de la presente investigación, una vez que se haya defendido públicamente, y se hubiere concedido el grado de doctora a la titular de la investigación.

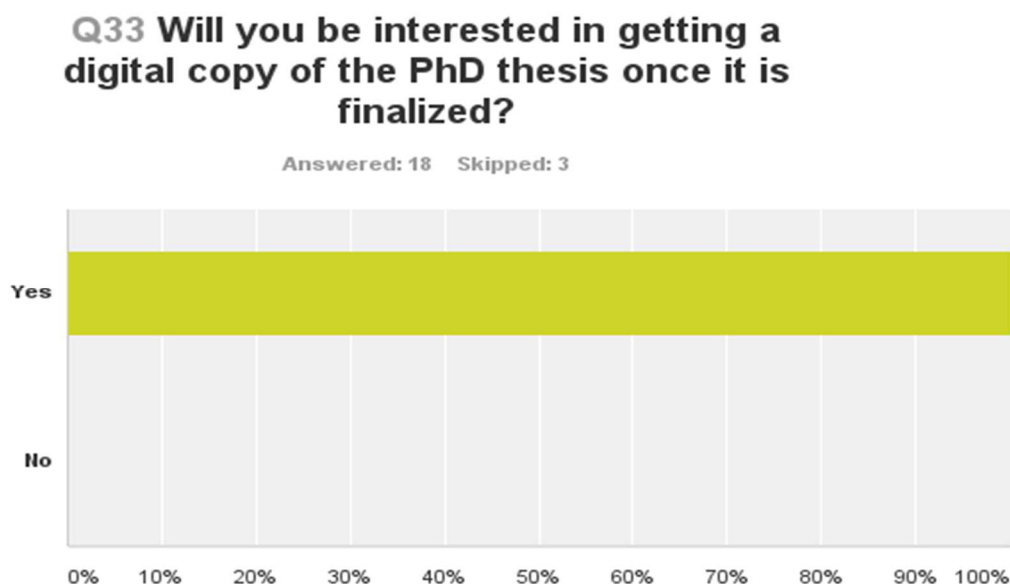
²⁹⁶ *I speak English fluently without an accent and i think that has helped me be very successful. (Respondent12).*

²⁹⁷ *In my experience, the majority of Hispanic women in academia who are first generation immigrants fit a completely different pattern than second or third generation. First generation tend to be upper or upper middle classes who many times have had a bilingual education and have experienced minimal discrimination because they tend to be Caucasian. I don't know any other Asian Hispanic like me in academic administration. I would like to know if you find others like me. (Respondent 7).*

²⁹⁸ *You have to distinguish between Hispanic and Spanish speaking. Lots of Hispanics don't speak Spanish. (Respondent 1).*

Gráfica 41 - Interés en recibir una copia digital de la tesis

Interés en recibir una copia digital de la tesis. Porcentajes descriptivos a través de *Survey Monkey*.



Responden 18. No responden 0.

Answer Choices	Responses
Yes	100.00% 18
No	0.00% 0
Total	18

H) Evaluación de las respuestas a las 30 preguntas de la plataforma *Survey Monkey* en relación a los tres dominios: política, empresa y academia.

En la tabla 6 se presentan los resultados del análisis por dominios (academia, empresa y política) a las respuestas de las 30 preguntas realizadas a las 21 lideresas entrevistadas a través de la plataforma *Survey Monkey*.

En la metodología utilizada para la realización de esta tabla, se simplificaron las respuestas a las 30 preguntas expuestas, con el fin de poder realizar un análisis estadístico más sencillo, y que al mismo tiempo facilitase una, comparativa entre los 2 grupos de las

lideresas estudiadas (unas por entrevista personal y las otras por documentos personales) que se presentan en el apartado siguiente (número 6) en la Tabla 7.

Nº Pgta	Pgta. Survey Monkey	Variable	ENTREVISTAS PERSONALES			TOTAL
			ACADEMIA	EMPRESA	POLITICA	
1	P1	N	63.6	71.4	67	67.3
	P1	S	33.4	28.6	33	31.7
2	P2	S	36.4	14.2	0	16.8
	P2	N	18.2	14.2	0	10.8
	P2	N/D	45.5	71.4	100	72.3
3	P3	N	81.2	28.6	100	70
	P3	S	18.2	71.4	0	30
4	P4	PADRE	18.2	28.6	33.3	26.7
	P4	MADRE	36.4	28.6	33.3	31.7
	P4	AMBOS	45.4	42.8	33.3	40.5
5	P5	N	18.2	28.6	66.6	37.8
	P5	S	81.8	71.4	33.4	62.2
6	P6	S	81.8	85.7	33.3	67
	P6	N	18.2	14.3	66.6	32
7	P7	P	36.3	27.3	0	21.2
	P7	S	27.3	42.8	0	23.4
	P7	U	36.4	28.6	14.3	26.4
	P7	ST	54.5	71.4	14.3	46.7
	P7	O	36.4	28.6	0	32.5
	P7	N/D	18.2	14.2	0	10.8
8	P8	S	91	85.8	66.7	81.2
	P8	N	9	14.2	33.3	18.8
9	P9	S	100	0	100	88.9
	P9	N	0	0	0	0
10	P10	N	9	0	33.3	14.1
	P10	S	91	100	66.6	85.9
	P11	20	9.1	14.3	0	7.8

11	P11	30	9.1	14.3	33.3	18.9
	P11	40	18.9	28.6	0	15.6
	P11	50	27.3	14.3	66.7	36.1
	P11	60	18.2	28.6	0	15.6
	P11	80	9.1	0	0	15.6
	P11	90	9.1	0	0	3
12	P12	-5	0	14.2	0	4.7
	P12	10 A 20	45.5	57.1	33.3	45.3
	P12	20 A 30	54.5	28.6	66.6	49.9
13	P13	S	66.6	100	100	88.9
	P13	N	36.4	0	0	12.1
14	P14	S	54.5	42.8	33.3	43.5
	P14	N	45.5	57.2	66.7	56.5
15	P15	S	54.5	42.9	33.3	43.6
	P15	N	0	0	0	12.1
	P15	N/D	45.5	57.1	66.7	56.4
16	P16	N	18.2	14.3	33.3	21.9
	P16	S	81.8	85.7	66.6	78.1
17	P17	N/D	18.2	14.3	33.3	21.9
	P17	N	0	14.3	0	4.8
	P17	S	81.8	71.4	66.6	73.3
18	P18	S	45.5	42.9	33.3	40.6
	P18	N	54.5	57.1	66.7	59.4
19	P19	S	36.4	42.9	33.3	37.5
	P19	N	9.1	0	0	3
	P19	N/D	54.5	57.1	66.6	59.4
20	P20	S	100	85.7	100	95.2
	P20	N	0	14.3	0	4.8
21	P21	N	0	14.3	0	4.8
	P21	S	100	85.7	100	95.2
22	P22	N/D	0	14.3	0	4.8
	P22	N	9	0	0	3
	P22	S	91	85.7	100	92.2
	P23	N	0	0	0	0

23	P23	S	100	100	100	100
24	P24	N	0	0	0	0
	P24	S	100	100	100	100
25	P25	S	45.5	42.9	33.3	40.6
	P25	N	54.5	57.1	66.6	59.4
26	P26	S	54.5	71.4	33.3	53.4
	P26	N	45.5	28.6	66.6	46.9
27	P27	S	54.5	71.4	33.3	53
	P27	N	45.5	28.6	66.6	47
28	P28	N	0	0	0	0
	P28	S	100	100	100	100
29	P29	N	0	0	0	0
	P29	S	100	100	100	100
30	P30	N	81.8	100	100	93.9
	P30	S	18.2	0	0	6.1

Tabla 6 - Tabla donde se exponen los resultados de las 30 respuestas de las 21 lideresas entrevistadas por la plataforma Survey Monkey, clasificándolos en función de los tres *dominios objeto de estudio: la política, la empresa y la academia*

Tabla donde se exponen los resultados de las 30 respuestas proporcionadas por las 21 lideresas entrevistadas con la plataforma *Survey Monkey*, clasificándolos en función de los tres dominios objeto de estudio: la política, la empresa y la academia. P es pregunta, N es no. S es si. N/D es no disponible. En la pregunta 7 (P7) P es educación primaria, S es educación secundaria, U es universidad, ST proceso de selección de un trabajo, O otros y N/D no disponible. La información sobre el enunciado de las preguntas está disponible en páginas 109 a 113.

6. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS LIDERESAS ENTREVISTADAS PERSONALMENTE FRENTE A LAS ESTUDIADAS A TRAVÉS DE DOCUMENTO PERSONAL

Realizar la comparación entre los dos grupos de lideresas es muy complicado, ya que en uno de los grupos de 21 lideresas tenemos la información basada en la respuesta a 30 preguntas de la plataforma survey monkey. En el otro grupo, los datos obtenidos (historias de vida) se basan en documentos personales obtenidos a través de internet. Por lo tanto, es muy difícil comparar estos dos grupos de datos. La única manera fidedigna

de poder hacerlo seria utilizando la misma herramienta metodológica –de análisis– en los dos grupos. ¿Como podemos obtener repuestas a las 30 preguntas utilizadas en la plataforma survey monkey, de las 21 lideresas en las que “solo” tenemos los documentos personales de internet?

Se decidio que lo mas correcto era “hacerle las mismas preguntas” (aquellas que se pudiesen contestar con fiabilidad) a la información disponible de los documentos personales.

Por lo tanto, en las siguientes páginas se expone una comparación de los resultados obtenidos en el grupo de las 21 lideresas de entrevista personal, con las 21 lideresas estudiadas a través de los documentos personales (Tabla 7). Dado que la manera de recolección de datos de estos dos grupos de lideresas es diferente, se ha pretendido utilizar una misma herramienta metodológica para evitar introducir sesgos en el análisis comparativo.

Por este motivo, se ha decido utilizar aquellas de las mismas preguntas que se emplearon para las 21 lideresas en la entrevista personal, con las lideresas de documentos personales, en las que existiese suficiente información para poder contestar con un mínimo de fiabilidad a las preguntas. No obstante, aunque se ha utilizado la misma herramienta de analisis (preguntas de la entrevista personal) para la comparación, es imposible evitar un cierto grado de subjetividad al “extraer” las respuestas de los documentos personales. Para simplificar el proceso, se decidió en este análisis comparativo dividir las respuestas en Sí, No y No Disponible (N/D, no existe información suficiente).

En un primer paso, se ha hecho una cuidadosa selección de cuáles de las 30 preguntas (las ultimas y 3 restantes no se utilizaron) podían llegar a responderse con un mínimo de fiabilidad con la información obtenida de los documentos personales. De esta forma, se han seleccionado 15 preguntas del total de 30 referidas, exponiéndose a continuación individualmente. En cada pregunta se incluye la contestación en base a la información de los documentos personales de las lideresas. También se realiza una comparación con los resultados obtenidos en las lideresas evaluadas a través de las entrevistas personales.

Se ha aprovechado esta comparativa entre los dos grupos de 21 lideresas para hacer un análisis adicional de cada uno de ellos por dominios (academia, empresa y política, Tabla 7).

Modelo de la entrevista personal realizada, utilizado como guía en la comparativa realizada entre ambos grupos de lideresas.

A) Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños? Sí o No. No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

En la interpretación de los documentos personales estudiados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, en un 76,9% N/D (no existía información suficiente para responderla).

No obstante, de las que se pudo extraer información, un 19,4% se consideró que no se sentían diferentes, frente a un 3,7% que sí lo hacían.

Dichas cifras, en comparación con el re-análisis hecho en las respuestas de las 21 lideresas estudiadas por entrevista personal, se exponen los siguientes resultados, un 67,3% No se sentía diferente y un 31,7% Sí.

En el grupo de lideresas estudiadas por sus documentos personales, los resultados por dominios, muestran un porcentaje del 33,3% en la política que responden no sentirse diferentes. Mientras que en el grupo de las lideresas de entrevista personal, el mayor porcentaje obtenido lo refleja la empresa con un 71,4%.

P 3. ¿Creció en una familia monoparental? Sí, No o No disponible.

En la interpretación de los documentos personales estudiados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, un 64.8% no son de familia monoparental, mientras que un 7.45 sí que los son. No obstante, un porcentaje importante del 27.8% corresponde a lideresas en las que no se pudo determinar con fiabilidad la respuesta a esta pregunta, siendo categorizadas como N/D. Es interesante ver, que no existen diferencias significativas en las respuestas en comparación con el grupo de 21 lideresas de entrevistas personales, en las que un 70% responden no, mientras que un 30% responden que proviene de familias monoparentales.

En el análisis por dominios, destaca en el grupo de lideresas de entrevistas personales a las de academia que responden no en un 81.2% y si en un 18.2%. Sin embargo, en el grupo de las 31 lideresas de documentos personales el porcentaje de no es el 50%, de si 0% y N/D el 50%.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?:

Su madre.

Su padre.

Ambos

Otro familiar

En la interpretación de los documentos personales estudiados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, en un 48% no se puede extraer la información, mientras que la figura más importante es la madre en un 27.8%, el padre en un 8.3% y ambos en un 11.6%. Los porcentajes son diferentes en el grupo de 21 lideres de entrevistas personales, siendo en un 31.7% la madre, en un 26.7% el padre y en un 40.5% ambos. En el análisis por dominios los resultados están bastante repartidos, aunque destaca en el grupo de lideresas de documentos personales el número de ellas en los que no se puede determinar la información.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales? Sí o No. Si responde afirmativamente, por favor, podría facilitar sus nombres.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio en un 80,5% ND (no se pudo determinar la información). En un 19,4% contestan afirmativamente a la pregunta. Por el contrario, nadie contesta no.

Sin embargo, en comparación con las lideresas de entrevistas personales, un 37,8% contestan negativamente, y un 62,2% afirmativamente. Dentro de este grupo, llama la atención que las del dominio de política, exponen un porcentaje opuesto con un 66,6% que dicen que no y un 33.3% que sí.

B) Educación, relaciones sociales y profesionales

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente? Sí o No.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, desafortunadamente en la totalidad de los casos (100%) no se ha podido dilucidar la respuesta. No obstante, en las 21 lideresas de entrevistas personales responden que sí ha existido una evolución social y profesional para integrar a la mujer en casi un 86%. Este porcentaje se incrementa hasta el 91% y al 100% en los dominios de academia y empresa, respectivamente.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

Las respuestas a estas preguntas, están muy repartidas, siendo el porcentaje más elevado (54,1%) el del grupo de lideresas por documentos personales de las que se deduce que han trabajado de 30 a 40 años.

En el grupo de lideresas de entrevistas personales, el porcentaje más elevado (50%), corresponde a las que han trabajado de 20 a 30 años.

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento? Sí o No.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, un 80,6% responden que si ha supuesto una ventaja. En ningún documento personal se ha percibido que no supusiese una ventaja (0% respuesta no). No obstante, en un 13,9 % no se puede deducir ninguna opinión al respecto. Estos porcentajes, son relativamente similares en el grupo de lideresas de entrevistas personales, en donde la respuesta es sí en un 78,1%.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, ¿podría darnos un ejemplo? No, Sí o N/D.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, se determina que en un 73,1% tienen ejemplos de que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja. No obstante, casi en un 27% es N/D.

Los resultados, son bastantes similares en comparación con las 21 lideresas de las entrevistas personales con un 73,3% respondiendo afirmativamente, un 21,9% N/D y un 4,8% respondiendo no.

C) Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo. No o Sí.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, se determina que un 100% de ellas se consideran líderes. Este porcentaje, prácticamente se mantiene 95,2% en el grupo de las lideresas de entrevistas personales.

El análisis por dominios, no arroja datos de interés.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos? No, Sí y N/D.

Donaciones. Contactos. Popularidad. Inspiración popular. Otros.

Esta pregunta es un claro ejemplo de lo que se expone al principio de este capítulo, en el sentido de que en algunas preguntas por el tipo de respuesta solicitada en las entrevistas personales se han tenido que modificar los tipos de contestación disponibles para poder adaptarlo a las lideresas de documentos personales, ya que para estos casos el poder extraer o determinar una respuesta tan específica como la que originalmente se exponía en la entrevista, era prácticamente imposible. Por este motivo, las posibilidades de respuesta se han simplificado a No, Sí o N/D.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, se determina que un 100% de ellas se consideran líderes. Este porcentaje, prácticamente se mantiene 92,2% en el grupo de las lideresas de entrevistas personales.

D) Español como Lengua de Herencia

P 23. ¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia? Sí o No.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, se determina que un 100% de

ellas se consideran líderes. Este porcentaje, es idéntico (100%) en el grupo de las lideresas de entrevistas personales.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Su identidad. Su cultura. La relación con otros hispanos. Su desarrollo profesional. Otra.

Esta pregunta se ha simplificado al igual que se hizo en la pregunta P22, a No o Sí. En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, se determina que un 100% de ellas se consideran líderes. Este porcentaje, es idéntico (100%) en el grupo de las lideresas de entrevistas personales.

E) Inglés como segunda lengua

No se pudo evaluar esta variable en el estudio comparativo de las lideresas investigadas por documento personal, porque se consideraba que las respuestas a estas preguntas no se podían obtener con fiabilidad de los documentos personales. Sin embargo, todas ellas son bilingües inglés, español.

Las lideresas de entrevista personal, tal y como se aportan en sus datos estadísticos, también expusieron su bilingüismo inglés español, así como la necesidad absoluta de la fluidez en inglés como lengua de integración en EE.UU.

F) Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más? Sí o No.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, se determina que un 95,8% volverían a estudiar una vez más. Este porcentaje, se incrementa al 100% en el grupo de las lideresas de entrevistas personales.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto? Sí, No y N/D.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, se determina que un 92,1% contestarían afirmativamente. Incrementándose al 100% en el grupo de lideresas de entrevistas personales.

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico? Sí, No o N/D.

En la interpretación de los documentos personales analizados para realizar la investigación de las lideresas estudiadas por este medio, se determina que un 92,1% no podrían haber llegado a ser lideresas sin su nivel de educación. Este porcentaje se incrementa ligeramente al 93,9% en el grupo de las lideresas de entrevistas personales.

En las últimas seis preguntas el análisis por dominios no ofrece información que proporcione un valor añadido. No obstante, se pueden consultar todos los resultados en la tabla Excel aportada a continuación.

TABLA							COMPARATIVA					
ENTREVISTAS PERSONALES							DOCUMENTOS PERSONALES					
			ACADEMIA	EMPRESA	POLITICA	TOTAL	ACADEMIA	EMPRESA	POLITICA	TOTAL	FINAL TOTAL	
1	P1	N	63.6	71.4	67	67.3	0	25	33.3	19.4	43.3	
	P1	S	33.4	28.6	33	31.7	0	0	11.1	3.7	17.7	
	P1	N/D					100	75	55.5	76.9	38.4	
2	P3	N	81.2	28.6	100	70	50	100	44.4	64.8	67.3	
	P3	S	18.2	71.4	0	30	0	0	22.2	7.4	18.7	
	P3	N/D					50	0	33.3	27.8	13.9	
3	P4	PADRE	18.2	28.6	33.3	26.7	0	25	0	8.3	17.5	
	P4	MADRE	36.4	28.6	33.3	31.7	25	25	33.3	27.8	29.8	
	P4	AMBOS	45.4	42.8	33.3	40.5	0	12.5	22.2	11.6	26	
	P4	N/D					75	25	44.4	48.13	24	
	P4	Abuela						12.5		4.2	2.1	
4	P5	N	18.2	28.6	66.6	37.8	0	0	0	0	18.9	
	P5	S	81.8	71.4	33.4	62.2	0	25	33.3	19.4	40.8	
	P5	N/D					100	75	66.6	80.5	40.3	
5	P10	N	9	0	33.3	14.1	0	0	0	0	7	
	P10	S	91	100	66.6	85.9	0	0	0	0	42.9	
	P10	N/D					100	100	100	100	50	
6	P12	-5	0	14.2	0	4.7						
	P12	10 A 20	45.5	57.1	33.3	45.3	0	12.5	0	4.1	24.7	
	P12	20 A 30	54.5	28.6	66.6	49.9	0	25	88.9	38	44	
	P12	30 A 40					100	62.5	0	54.1	27	
	P12	40 A 50					0	0	0	0	0	
	P12	50 A 60					0	0	11.1	3.7	1.8	
7	P16	N	18.2	14.3	33.3	21.9	0	0	0	0	11	
	P16	S	81.8	85.7	66.6	78.1	100	75	66.6	80.6	79.4	
	P16	N/D					0	25	33.3	13.9	7	
8	P17	N/D	18.2	14.3	33.3	21.9	0	25	55.5	26.9	24.4	
	P17	N	0	14.3	0	4.8	0	0	0	0	2.4	
	P17	S	81.8	71.4	66.6	73.3	100	75	44.4	73.1	73.2	
9	P21	N	0	14.3	0	4.8	0	0	0	0	2.4	
	P21	S	100	85.7	100	95.2	100	100	100	100	97.6	
10	P22	N/D	0	14.3	0	4.8	0	0	0	0	2.4	
	P22	N	9	0	0	3	0	0	0	0	1.5	
	P22	S	91	85.7	100	92.2	100	100	100	100	96.1	
11	P23	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	P23	S	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
12	P24	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	P24	Y	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
13	P28	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	P28	N/D					0	12.5	0	4.2	2.1	
	P28	S	100	100	100	100	10	87.5	100	95.8	98	
14	P29	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	P29	N/D					0	12.5	11.1	7.9	4	
	P29	S	100	100	100	100	100	87.5	88.9	92.1	96	
15	P30	N	81.8	100	100	93.9	100	87.5	88.9	92.1	93	
	P30	S	18.2	0	0	6.1	0	0	11.1	3.7	4.9	
	P30	N/D					0	12.5	0	4.2	2.1	

Tabla 7 - Tabla comparativa entre los dos grupos de lideresas subclasificadas por dominios, en referencia a 15 de las 30 preguntas del Survey Monkey

Tabla comparativa entre los dos grupos de lideresas subclasificado por dominios, en referencia a 15 de las 30 preguntas del Survey Monkey. Dado que la manera de recolección de datos de estos dos grupos de lideresas es diferente, se ha pretendido usar una misma herramienta metodológica para evitar introducir

sesgos en la comparación. Por este motivo, se han utilizado las mismas preguntas que se emplearon para las 21 lideresas en la entrevista personal, con las lideresas de documentos personales en las que existiese suficiente información para poder contestar con un mínimo de fiabilidad a las preguntas. Con objeto de simplificar el proceso, se decidió en este análisis comparativo dividir las respuestas en Sí, No y No Disponible (N/D, no existe información suficiente). Los números reflejan los porcentajes de las respuestas a cada pregunta. P1 a P30 representan las preguntas según el orden del cuestionario *Survey Monkey*. En la pregunta 12 (P12) los números (de 5 a 60) reflejan el número de años en el mundo laboral. El enunciado de cada pregunta está disponible a lo largo de este capítulo y en el Anexo IV. El número de lideresas de las entrevistas personales que pertenecen al dominio de la academia son 11, de la empresa son 7 y de la política son 3. En el grupo de los documentos personales, el número de lideresas del dominio de la academia son 4, de la empresa 8 y de la política 9.

V.CAPÍTULO CUARTO. VALORACIÓN DE DATOS DE LAS 21 LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. EN LA POLÍTICA, LA EMPRESA Y LA ACADEMIA, INVESTIGADAS ACADÉMICAMENTE A TRAVÉS DE SUS DOCUMENTOS PERSONALES

1. INTRODUCCIÓN

A) Documentos personales

El documento personal representa el tipo de dato más perfecto con el que los sociólogos puedan jamás esperar trabajar. Si éstos utilizan otro tipo de fuentes, no es por razón del deseo de obtener un mayor rigor científico, sino por causa de un problema práctico: resulta verdaderamente difícil recoger una masa suficiente de documentos que permitan el estudio exhaustivo de los fenómenos sociales.

Thomas y Znaniecki, 1958²⁹⁹

La cita es de *The Polish Peasant in Europe and America*, en opinión de los pioneros investigadores del método biográfico en el internacionalmente referido Departamento de Sociología de Chicago, reconocen unánimemente a los documentos personales como el conjunto de registros escritos, páginas oficiales profesionales o del propio sujeto, incluyendo en la actualidad los documentos audiovisuales relacionados con el individuo objeto de investigación académica, que retratan una vida humana, abarcando las opiniones sobre determinados aspectos fundamentales de su evolución personal, social o profesional de la persona objeto de estudio académico; aportando una visión subjetiva no solo de su propia existencia, sino y también, del contexto social circundante. En el mismo sentido, la aportación realizada por Angell Robert³⁰⁰, determina que los documentos personales pueden ser base en estudios de diferentes intereses y énfasis, defendiendo como una de sus características principales, la aproximación humanística en el campo de la investigación. Siguiendo a los autores anteriormente citados entre otros,

²⁹⁹ AA.VV.: *The Polish Peasant in Europe and America*, Thomas, W.I., y Znaniecki, F., Ed. Dover Pub (ed. Orig. 1918-1920), New York, 1958.

³⁰⁰ ROBERT, A.: “El uso de documentos personales en Sociología: una revisión crítica de la literatura, 1920-1940” en *Las historias de vida en ciencias sociales*, BALÁN, J.(comp.), Ed. Nueva Visión, 1945, pág.19-26. Versión condensada del texto publicado en GOTTSCHALK, *The Use of Personal Documents* (1945), en la que se realiza una revisión bastante exhaustiva del uso del método biográfico en EEUU en el período 1920-1940, así como una defensa de la aproximación humanística en Sociología.

analizando los documentos personales respectivos, se ha realizado un estudio académico de 21 lideresas hispanas en EE.UU.: en la política, en la empresa y en la academia; considerando al igual que se realizó con las otras 21 lideresas hispanas en EE.UU., las tres variables principales, el uso de la lengua de herencia, el español; la importancia del inglés en el desarrollo personal y profesional de todas ellas, y la educación como elemento clave en el acceso a la vida profesional y a la consecución de un puesto considerado de liderazgo.

B) Criterios de selección empleados para el estudio de las 21 lideresas a través del documento personal

Tal y como se expuso en el capítulo tercero, los criterios de selección respecto a cada sistema de selección ha obedecido a distintas circunstancias. La elección de las lideresas estudiadas en este apartado ha seguido un criterio de “azar”, al vivir la investigadora en EE.UU. (Nueva York, Míchigan y Texas) durante casi 12 años; lo que le permitió concienciarse de los logros obtenidos a través de las trayectorias profesionales de las 21 lideresas estudiadas en el presente capítulo. El ejemplo social ofrecido por cada una de ellas en los tres dominios elegidos; la política, la empresa y la academia, se consideró esencial para el estudio, así como un ejemplo extraordinario para todas aquellas mujeres que quieran liderar, independientemente del sector social al que pertenezcan. Se ha de mencionar, que al principio de la investigación académica, se intentó contactar con alguna de estas lideresas con el fin de que respondieran la encuesta personal a través de la plataforma *Survey Monkey* como se hizo con las otras 21 lideresas expuestas anteriormente, pero los problemas de calendario impidieron tal logro, por lo que la investigadora decidió continuar el estudio a través de sus documentos personales.

2. LISTA DE LAS 21 LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. ESTUDIADAS POR DOCUMENTOS PERSONALES³⁰¹

A) Política – 9

a) Sonia Sotomayor. Jueza del Tribunal Superior de Justicia de Los Estados Unidos de América.

³⁰¹ Así se expone en el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* la decisión de adoptar el orden alfabético latino en la enumeración con letras del abecedario español y la exclusión de los dígrafos *ch* y *ll* en el X Congreso de la Asociación de Academias de la Lengua Española de abril de 1994. (<http://www.rae.es/consultas/exclusion-de-ch-y-ll-del-abecedario>).

- b) Sylvia García. Senadora del Estado de Texas.
- c) Dolores Huerta. Sindicalista y activista política.
- d) Hilda L. Solís. Supervisora del primer distrito de Los Ángeles.
- e) María Elena Durazo. Sindicalista y política social.
- f) Susana Martínez. Gobernadora de Nuevo México.
- g) Janet Murguía. Presidenta de *National Council La Raza*.
- h) María Contreras-Sweet. Administradora de *United States Small Business*.
- i) Rosie Gumataotao Rios. Tesorera de EE.UU.

B) Empresa – 8

- j) Linda G. Alvarado. Empresaria del sector de la construcción.
- k) Carolina Herrera. Empresaria en el sector de la moda.
- l) Laura Murillo. Presidenta de la Cámara de Comercio de Houston.
- m) Priscilla Lizárraga. *TELACU Foundation*.
- n) Nina Vaca. *Pinnacle*.
- ñ) Christy Haubegger. *Latina magazine industry*.
- o) Ma. Elena Salinas. Pionera en los medios de comunicación. Univisión.
- p) Mónica Lozano. *Chair U.S. Media Inc.*

C) Educación – 4

- q) Patricia Gándara. UCLA, Co-Director of Rights Project White House.
- r) Elena Ochoa. Directora del Johnson Space Center, NASA.
- s) Celia Ayala. Pionera en Educación LAUP.net.
- t) Ana Celia Zentella. U de San Diego y CUNY de Nueva York, defensa del uso de las lenguas maternas, el español, el inglés y el spanglish.

A) Política

a) Sonia Sotomayor³⁰²

Nacida el 25 de junio de 1954 en el Bronx, NY; el 6 de agosto de 2009 fue nombrada Juez del Tribunal Superior de Justicia de EE.UU., era la numero 11, convirtiéndose en la primera Hispana y la tercera Juez mujer en el Tribunal Superior de Justicia. El liderazgo está representado en la vida de la Jueza Sotomayor desde su infancia, al sobresalir con su actitud de las circunstancias sociales en las que creció, para apostar por hacer realidad sus objetivos. Huérfana de padre desde los nueve años, junto con su hermano menor, fue educada por otras dos lideresas, su madre trabajadora incansable y su enérgica abuela, tal y como las define en su autobiografía, *Mi mundo adorado*³⁰³. La Jueza Sotomayor, diabética desde su infancia, simultaneaba el tratamiento diario de insulina y la alianza con los libros. La educación, elemento esencial de su liderazgo actual fue también apoyado por su madre, quien trabajó incansablemente para propiciar a sus hijos, el hermano de la Jueza Sotomayor es actualmente médico en Syracuse, NY, las pautas a seguir para llegar a la Universidad y graduarse. Sotomayor, se hizo cargo del testigo confiado por su madre, estudiando con una beca en la Universidad de *Princeton*, graduándose *Cum Laude*; posteriormente terminó la carrera de derecho en la Universidad de *Yale*, mientras era la editora del periódico de la facultad de Derecho.

Su primer cometido profesional fue como Asistente del Abogado de Distrito de Manhattan en 1979, consiguiendo con su excelencia jurídica en sala, su nombramiento en 1992 como Juez de Distrito de la ciudad de Nueva York por el Presidente Georg H.W. Bush, continuando en 1998 con el nombramiento como Juez del Juzgado de Apelaciones por el Presidente Clinton.

Respecto a su compromiso con la Comunidad en general, participa en varios proyectos de ayuda a los jóvenes, a las mujeres, luchando por su integración en el mundo profesional, etc. Fiel creyente de la educación como elemento esencial en el desarrollo humano y social con miras al futuro laboral de la juventud, lidera *The Development*

³⁰² Así se describe en *The Background of Judge Sonia Sotomayor* en la página oficial de The White House por la Secretaría de Prensa de mayo de 2009. (<https://www.whitehouse.gov/the-press-office/background-judge-sonia-sotomayor>).

³⁰³ SOTOMAYOR, S (2013): *Mi mundo adorado* Ed. Vintage Español - Random House LLC, New York., págs.1-10.

School for Youth Program, a través del cual profesionales de la banca, la justicia, la empresa, el mundo internacional, la educación, etc., preparan con seminarios prácticos a alrededor de 70 estudiantes de *High School* a lo largo de 16 semanas proporcionándoles las herramientas necesarias para acceder al mundo profesional con una preparación de élite. La Jueza Sotomayor, puertorriqueña, está también comprometida con su Comunidad de origen, la hispana, enarbolando con orgullo el ser parte de la misma, su participación en proyectos sociales, identificándose con su cultura, conservando el dominio de su lengua de herencia, el español, siendo garante de una simbiosis perfecta entre su “*Mundo adorado*” y el gran cometido jurídico social encomendado desde el inicio de su carrera legal y en el día a día como Jueza del Tribunal Superior de Justicia de EE.UU., al procurar una sociedad estadounidense mejor y más justa, tal y como se deduce de sus propias palabras³⁰⁴ “*I don’t believe we should bend the Constitution under any circumstance. It says what it says. We should do honor to it*”.

b) Sylvia García³⁰⁵

Nacida en Palito Blanco, TX; es Senadora de Texas desde el año 2013 hasta el presente. Aprendió a través del ejemplo de sus padres, siendo la octava de una familia de diez hijos en una comunidad rural, que hay dos valores muy importantes en la vida de cualquier persona y sobre todo en aquellos que como ella son líderes, la educación y la responsabilidad en el trabajo. Se graduó en *Texas Woman’s University* becada en Trabajo social, pero guiada por su actitud de lideresa continuó estudiando Derecho, doctorándose en *Texas Southern University*.

³⁰⁴ *op. cit.*: Así consta en *The Background of Judge Sonia Sotomayor* en sus propias palabras “No creo que se deba desdoblar la Constitución bajo ninguna circunstancia. Dice lo que dice. Debemos honrarla” en la página oficial de *The White House* por la Secretaría de Prensa de mayo de 2009. (<https://www.whitehouse.gov/the-press-office/background-judge-sonia-sotomayor>).

³⁰⁵ Así se describe en la información *The Senate of State of Texas* en la página oficial de la Senadora del Distrito 6 de Texas Sylvia R. García de junio de 2016. (<http://www.garcia.senate.state.tx.us/Dist6.htm#Press>).

Posteriormente, la Senadora García comenzó su carrera al servicio público para la Ciudad de Houston, y después de desempeñar durante 5 legislaturas la presidencia del sistema municipal de Houston, fue nombrada Interventora de dicha ciudad; logrando alcanzar una reputación intachable y de luchadora infatigable a la hora de recaudar impuestos, simultaneado con la protección a las familias trabajadoras del gravamen fiscal, recordando siempre la situación económica de sus padres mientras la criaban con sus 9 hermanos, lo que la hizo consciente siempre de que cada dólar cuenta; logrando que la contabilidad de su mandato fuera transparente.

En el año 2002, por primera vez una mujer y a una Hispana fue elegida Representante del Juzgado del Condado de Harris lo que le permitió continuar abogando por las familias trabajadoras del citado Condado. Por su entrega y compromiso con distintas instituciones de la Comunidad de Houston, fue nominada “*Humanitarian of the Year*” por la Conferencia Nacional de Comunidades y Justicia, consiguiendo otros encomiables galardones. La Senadora García ha dedicado su vida a su Comunidad y al servicio público, creyendo en el futuro de las familias de Texas que depende de la educación de sus hijos. Sus orígenes hispanos, así como su cultura, los expone, preservando su lengua de herencia, el español en ruedas de prensa, entrevistas, e incluso en los comunicados emitidos en la página oficial como Gobernadora de Texas, tal y como se presentan en inglés, idioma sin el cual no hubiera podido integrarse y liderar en la Comunidad EE.UU.

c) Dolores Huerta³⁰⁶

Cofundadora y Primera Vicepresidente Emérita de Los Campesinos Unidos de América, AFL-CIO en inglés *United Farm Workesr UFW*, lideresa infatigable de los derechos civiles de las minorías y de los trabajadores agrícolas en EE.UU., autora del famoso eslogan ¡Sí se puede!, nació el 10 de abril de 1930 en un pueblo minero de Nuevo México. Aprendió de su madre a preocuparse por la gente de su Comunidad, adquiriendo

³⁰⁶ Así consta en la Historia de la Página Oficial de la Unión de Campesinos en inglés UFW *United Farm Workers Biografía de Dolores Huerta de junio de 2016*.

(http://www.ufw.org/s/_page.php?menu=research&inc=history/sp/07.html).

la franqueza necesaria para reclamar los derechos sociales y civiles necesarios en todos los ámbitos.

La educación siempre fue uno de sus objetivos prioritarios, de hecho, quería desarrollar su carrera profesional en la escolarización y formación de los miembros de su Comunidad, graduándose en Educación en *The University of Pacific's* Delta Community College. Su primer trabajo como profesora en un colegio, fue el revulsivo inicial en su camino de liderazgo; enfrentarse diariamente a la dura realidad la llevó al abandono de la enseñanza, diciendo: “*No puedo ver a los niños entrar en el salón hambrientos y sin zapatos. Pensé que podría hacer más organizando a los campesinos que intentando enseñar a sus niños hambrientos*”. Líder imparable, en 1955 fue socio fundador del Community Service Organization CSO, en español Organización al Servicio de la Comunidad; a través de la misma, se enfrentó ante la segregación policial, consiguiendo el registro de los votantes, la mejora de los servicios públicos, y reivindicó la promulgación de una legislación acorde con los derechos de los trabajadores. En 1960, fundó *Agricultural Workers Association* AWA en inglés, Asociación de Obreros Agrícolas en español. En 1961, incansable en su entrega por las minorías, la Comunidad Hispana, el reconocimiento de los derechos civiles y humanos relacionados con la lengua de herencia de los agricultores, la mayoría hispanohablantes, logró el derecho de votar y hacer el examen de conducir en español, o en la lengua de herencia pertinente del campesino emigrante. Un año más tarde, conoció a otro gran activista de los derechos civiles y sociales de los trabajadores César Chávez, formando *National Farm Workers Association NFWA*, predecesora de *UFW*. En 1965, Chávez y Huerta habían reclutado a los campesinos con sus familias del valle de San Joaquín, mientras Dolores consiguió los derechos laborales fundamentales para los campesinos del Estado de California: desempleo, baja por enfermedad y seguro de invalidez. La lideresa, realizó otro hecho histórico en EE.UU., en 1966 firmó el primer contrato del *UFWOC* con Schenley Wine Company, es decir nunca los campesinos habían podido negociar un acuerdo con las corporaciones, beneficiando directamente a los trabajadores con planes de salud, cese de uso de pesticidas peligrosos como *DDT* y *Parathyon*; también logró con su intervención la contratación de más obreros, así como el apoyo en los más de 100 juicios de faltas dirigidos contra los campesinos. Convertida en uno de los portavoces más importantes el *UFW*, con cinco cadenas de radio en español, la comunicación con los obreros y sus logros era muy efectiva. En 1974 como consecuencia de un boicot general, se promulgó

The Agricultural Labor Relations Act, en español el Acta de las relaciones del agricultor; siendo la primera ley en EE.UU. que concedió a los campesinos el derecho a organizarse colectivamente, así como a negociar las condiciones salariales y laborales. A los 58 años, sufrió una lesión muy grave al ser golpeada por un policía, mientras protestaba contra el entonces candidato a la presidencia de EE.UU. George Bush, en San Francisco; como consecuencia del suceso, realizó un giro en sus propósitos: objetivo derechos de la mujer.

Su apoyo al proyecto 50-50 para el año 2000 encabezado por *The Feminist Majority's Feminization of Power*, consiguió la incorporación de la mujer latina-hispana al mundo electoral y laboral, consiguiendo representación a nivel local, estatal y federal. En la actualidad, con 86 años, sigue reivindicando los derechos de la mujer, de las minorías y de los más necesitados como Presidenta Fundadora de su Fundación.

Su liderazgo ha sido reconocido, siendo parte del Hall de la Fama de California, y recibiendo el año 2012 el mayor galardón civil de EE.UU., *The Presidential Medal of Freedom*, (La Medalla Presidencial de la Libertad), de manos del Presidente Obama. Dolores Huerta³⁰⁷ dijo, “*The freedom of association means that people can come together in organization to fight for solutions to the problems they confront in their communities. The great social justice changes in our country have happened when people came together, organized, and took direct action. It is this right that sustains and nurtures our democracy today. The civil rights movement, the labor movement, the women's movement, and the equality movement for our LGBT brothers and sisters are all manifestations of these rights. I thank President Obama for raising the importance of organizing to the highest level of merit and honor.*”

³⁰⁷ “La libertad de reunión permite que las personas se unan y puedan encontrar juntas las soluciones a los problemas que tienen en sus Comunidades. Los cambios sociales de nuestro País, suceden cuando las personas juntas, organizadas, actúan. Ese es el derecho que sostiene y nutre a la democracia de hoy. El movimiento de los derechos civiles, el de los trabajadores, el de las mujeres, el de igualdad para los homosexuales, son manifestaciones de dichos derechos. Agradezco al Presidente Obama que los haya reconocido al más alto nivel”

d) Hilda L. Solís³⁰⁸

Nació en Los Ángeles, California, el 20 de octubre de 1957. Fue la tercera de siete hijos de una familia de emigrantes, su padre mexicano y su madre nicaragüense, se conocieron en una clase para conseguir la ciudadanía de EE.UU. Trabajadores innatos Solís asumió desde muy joven las tareas de la casa.

La educación fue su primera herramienta, para poder acceder a sus objetivos, como en el caso de las demás lideresas objeto de estudio académico. Se graduó en Ciencias Políticas en 1979 en *The California State Polytechnic University, Pomona*; para trabajar después en La Casa Blanca, en la Oficina de Asuntos Hispanos durante la administración del entonces Presidente Carter. Se especializó, graduándose en 1981 como Máster en Administración Pública en *The University of Southern California*, participando en el Programa para la Igualdad de Oportunidades y trabajó como analista y manager de Derechos Humanos. Convencida del poder de la educación en el desarrollo personal y social de los seres humanos, desempeñó el cargo de Directora del Programa de Oportunidades para estudiantes en el Estado de California desde 1982 hasta 1992. En 1994, fue elegida Senadora del Estado de California, la más joven en el Senado y la primera hispana de todos los tiempos, ejerciendo un liderazgo innovador como el de la protección medioambiental de los ríos de San Gabriel y los Ángeles, así como las Montañas de la zona, con el fin conservar el hábitat y disfrutarlo con áreas de recreo, siendo la primera mujer premiada con el *John F. Kennedy Profile in Courage Award* en el año 2000.

Como Chair of the Congressional Hispanic Caucus Task Force on Health, Solís viajó a lo largo de Estados Unidos tratando de concienciar sobre las necesidades concernientes a la salud de la Comunidad Hispana-Latina, a los líderes de las Comunidades. Durante sus ocho años de mandato, luchó por los derechos de la mujer, el medioambiente y se preocupó del acceso al trabajo y a la protección sanitaria de los

³⁰⁸ Así se describe en *The United States House of Representatives en The Biography of Hilda L. Solís de junio de 2016*. (<http://history.house.gov/People/Detail/22566>).

emigrantes recién llegados. Solís expresaba³⁰⁹ “*I’ve always been a big believer that government, if done right, can do a lot to improve the quality of people’s lives*”.

Su servicio de liderazgo a los demás, tuvo la recompensa en la nominación como *Secretary of Labor*³¹⁰, en español Ministra de Trabajo, por parte del Presidente Obama, tomando posesión del 24 de febrero de 2009, convirtiéndose en la primera hispana que desempeñara dicho cargo. Trabajó incansablemente durante su compromiso hasta enero de 2013, regresando a su California natal, donde fue elegida Supervisora del primer distrito del Condado de Los Ángeles, en diciembre de 2014, donde continúa logrando mejorar la calidad de vida de las familias del distrito y del Condado de Los Ángeles. Luchadora infatigable y creyente en la educación, en los jóvenes de hoy y en un futuro mejor a través de la formación, el 11 de junio de 2016, presidió la primera Graduación de los estudiantes del, *Hilda L. Solis Learning Academy*³¹¹ apoyando a través de la educación la mejora de la Comunidad Hispana-Latina en EE.UU.

e) María Elena Durazo³¹²

Lideresa sindical en EE.UU., hija de emigrantes mexicanos, madre de dos hijos y viuda del reconocido sindicalista Miguel Contreras, solía pasar sus veranos recogiendo melocotones, fresas y uvas en *The Central Valley*. Inspirada como muchos otros por César Chávez en la lucha de la igualdad de derechos, participó en el movimiento obrero de California. Creyente en la educación como garante del progreso, se graduó en 1975 en *St. Mary's College, Moranga-CA*, y siguió estudiando en *People's College of Law - Los Angeles*, obteniendo su licenciatura en Derecho en 1985. Posteriormente desempeñó su labor como asistente en el sindicato *The International Ladies Garment Worker's*

³⁰⁹ “*Siempre he creído que si el Gobierno lo hace bien, se puede mejorar muchísimo la calidad de vida de las personas*”.

³¹⁰ Así se describe en *The Biography of Hilda L. Solís Supervisor's First District County of Los Angeles* de junio de 2016. (<http://hildalsolis.org/biography/>).

³¹¹ Así se describe en *The Hilda L. Solis Learning Academy* de junio de 2016. (<https://stbe-laUSD-ca.schoolloop.com/>).

³¹² Así se describe en el Proyecto de Social Justice History por Marita Hernandez “*Organizer Wins Post of President Latina Leads Takeover of Union From Anglo Males*” de *Los Angeles Times*, May 6, 1989, de junio de 2016. (<http://socialjusticehistory.org/projects/jff-dev/items/show/24>).

Union. Dos años antes, en 1983³¹³, empezó a trabajar al mismo nivel en el Sindicato de Hoteles y Restaurantes, *UNITE HERE*, en español “Uníos Aquí”, manifestando su indudable capacidad de liderazgo, al organizarlo democráticamente, lo que le proporcionó seis años más tarde en 1989³¹⁴ la elección como Presidenta del mencionado sindicato, siendo la primera mujer Hispana-Latina en ostentar tan merecido logro. En 1966, también fue pionera como Hispana-Latina elegida para el Consejo de Administración del sindicato en la rama internacional. Sguiendo como máxima representante de los derechos de los trabajadores, en 2006 fue la primera mujer elegida para desempeñar el cargo como Secretaria Tesorera de la Federación del Trabajo en el Condado de los Ángeles, en inglés *Los Angeles County Federation of Labor, AFL-CIO*³¹⁵. El año 2010, Durazo fue reelegida en el movimiento obrero del Condado de Los Ángeles, representando a más de 300 sindicatos locales y sobre 800,000 trabajadores de las industrias más importantes entre las que se incluyen las de transporte, medios de comunicación, ocio, hostelería, restauración, educación, construcción, ventas al por menor, etc. El año 2015, fue nombrada Vice Presidenta Internacional para los derechos civiles, la diversidad y la inmigración del Sindicato *UNITE HERE*; representando a 270,000 trabajadores de sectores varios en EE.UU. y Canadá.

Actualmente, refrendando una vez más la importancia de la educación a cualquier nivel, ha sido incorporada como referente sindical en el Comité Consultivo de la Escuela de Administración Hotelera de la Universidad de Cornell. Como indicaba Ismael Cala³¹⁶ en la cadena de televisión estadounidense *CNN* en español “Estamos orgullosos de una mujer que ha dado su vida para conseguir mejores derechos para los inmigrantes

³¹³ Así se describe en el Programa *The School Hotel Administration of Cornell University Executive Board* de junio de 2016. (<https://sha.cornell.edu/centers-institutes/cihler/about/executive-board/durazo.html>).

³¹⁴ *op.cit.*: Así se describe en el Proyecto de Social Justice History por Marita Hernandez “Organizer Wins Post of President Latina Leads Takeover of Union From Anglo Males” de *Los Angeles Times*, May 6, 1989, de junio de 2016. (<http://socialjusticehistory.org/projects/jff-dev/items/show/24>).

³¹⁵ Así se describe en *Women’s Bureau de United States Department of Labor*, en español *Oficina de la mujer, Departamento de Trabajo de USA* de junio de 2016. (https://www.dol.gov/wb/media/Durazo_biopasadena.htm).

³¹⁶ Así se describe en la página oficial de la cadena televisiva *CNN* en español en el programa de Ismael Cala de marzo de 2013. (<http://cnnespanol.cnn.com/2013/03/27/los-invitados-de-esta-semana-en-cala/>).

convirtiéndose en la voz de todos aquellos que no la tienen”. Su bilingüismo, comunicando y preservando su lengua de herencia el español, y el uso del inglés, ha facilitado el logro.

f) Susana Martínez

La Gobernadora de Nuevo México³¹⁷ nació el 14 de julio de 1959 y se crió en *The Rio Grande Valley*. Trabajó durante toda su infancia y juventud en el negocio familiar como guarda de seguridad por las noches. Simultáneamente estudiaba en la Universidad, licenciándose en Derecho en la Universidad de Oklahoma. Casada y madre de un hijo, demuestra su generosidad y compromiso familiar al cuidar también a su hermana mayor con su minusvalía. El interés por las minorías entre las que se encuentran las mujeres, la Comunidad Hispana de la que ella es parte, así como los más necesitados socialmente, ha sido una constante en su carrera profesional, tal y como demostró durante los 14 años en su puesto de Abogado del Distrito de Doña Ana, en el Juzgado número 3, siendo asignada en 1996 y reelegida 3 veces más. Logró que se aprobaran leyes específicas en las que se requiere como condición previa “*sine qua non*” una prueba de ADN de las personas que son arrestadas por haber cometido un delito, refrendándose en base a la cuarta enmienda de la Constitución estadounidense por el Tribunal Superior de Justicia de EE.UU.

En 2010, Susana Martínez fue elegida gobernadora del Estado de Nuevo México, siendo la primera mujer de la Comunidad Hispana elegida Gobernadora en la historia de EE.UU. En su puesto como Gobernadora, ha logrado una considerable reducción de impuestos, recuperando a Nuevo México del mayor déficit estructural de la historia, atendiendo sin recortes las necesidades básicas en la asistencia sanitaria y en la educación, mejorando la calificación escolar, logrando que se aprobara una ley para respetar dicha área, considerando también el reconocimiento profesional a los docentes. Al mismo tiempo, promociona la creación de empleo y el respaldo a las industrias del Estado, incluyendo la apertura a sectores muy beneficiosos como el de la energía; cuidando el medio ambiente, sin olvidar las compañías de petróleo y gas. Defensora de la justicia social, minorías, calidad de vida y seguridad ciudadana, legislaciones anticorrupción, etc, no olvida la realidad de la Comunidad Hispana que representa sus orígenes, manteniendo

³¹⁷ Así se describe en *Office of the Governor en Meet Governor Susana Martínez of New Mexico de junio de 2016*. (http://www.governor.state.nm.us/Meet_Governor_Martinez.aspx).

una comunicación abierta tanto en español como en inglés en relación a los objetivos diarios de la agenda de trabajo de la primera Gobernadora hispana en EE.UU.

g) Janet Murguía³¹⁸

Lideresa hispana, Presidenta y Directora Ejecutiva durante más de una década de *The National Council of La Raza*, ha desarrollado su carrera profesional, abogando por los derechos civiles y humanos de las minorías, de los más necesitados, de las mujeres, así como de las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana de la que forma parte.

Sus orígenes en el distrito argentino de Kansas City, Kansas; le proporcionaron a través del ejemplo de su familia creer en el trabajo responsable, y en el sacrificio, así como la importancia de devolver a la Comunidad Hispana, compartiendo con ellos los mismos valores, la misma fortaleza e igual entrega. A través de su ejemplo, asumió, se inspiró y creyó en liderar la gran institución americana de *NCLR National Council of La Raza*, a través de la cual se crean oportunidades y se rompen las barreras existentes para los Hispanos-Latinos en EE.UU., a quienes considera parte de la historia, de sus orígenes, e indiscutiblemente del presente, representando una fuerza laboral indispensable sin la que EE.UU. ya no puede crecer y mantenerse como hasta ahora. Desde la parcela que define su perfil así como su pasión socio profesional, la política, considera la importancia de los hispanos en las elecciones presidenciales de EE.UU. en noviembre de 2016, atendiendo las prioridades de los votantes, por ejemplo, facilitando su registro, habiendo conseguido registrar más de 500.000 votantes nuevos hasta la fecha; al mismo tiempo que dedica junto con la *NCLR* sus esfuerzos en solicitar mejoras para temas esenciales como la inmigración, la educación, el empleo, los seguros sanitarios y la economía de los Hispanos, teniendo en cuenta que una media de 900.000 hispanos cumplirán 18 años cada año dentro de los próximos 20 años, uno de cada tres americanos será Hispano.

La vinculación con la *NCLR* desde 1968³¹⁹, extendida a lo largo y ancho de todo EE.UU., le permite seguir creando oportunidades y abrir las puertas al sueño americano para otras minorías y Comunidades entre las que se encuentra la Hispana.

³¹⁸ Así se describe en *The National Council of La Raza* en el apartado dedicado a la Presidenta y Directora Ejecutiva Janet Murguía de junio de 2016. (<http://www.nclr.org/about-us/president-and-ceo/>).

³¹⁹ Así se describe en *The National Council of La Raza* en el apartado donde la Presidenta Murguía escribe la carta de presentación, detallando qué es *NCLR*, quiénes lo integran y cuál es su andadura de enero de 2005. (<http://www.nclr.org/about-us/who-we-are/>).

La importancia de la educación³²⁰, graduándose 3 veces en *KU Kansas University*, como periodista, *BA Bachelor in Arts* en Español, licenciada y doctora en Derecho 1985 le permitió acceder al liderazgo actual. Defensora convencida de la diversidad en la Comunidad Hispana, Murguía³²¹, se pronuncia ante la falta de entendimiento que la sociedad sufre ante dicha característica, al ser percibida como un elemento negativo. En el estudio realizado por *The Pew Research Center* y del que habla la lideresa objeto de estudio académico, se muestra que 9 de 10 Latinos creen que es importante para las futuras generaciones de Hispanos hablar español, es decir, conservar la lengua de herencia. Sin embargo, dicha opinión no va en contra de aprender inglés, y de hablarlo correctamente; de hecho, 9 de 10 hispanos han defendido que los inmigrantes han de aprender inglés, si quieren triunfar en EE.UU. Diversidad en la identidad de la Comunidad Hispana, donde cada uno se identifica con sus país de origen, y al mismo tiempo con los casi 55 millones de Hispanos existentes en EE.UU. Diversidad del personal de *NCLR* y el Consejo Directivo³²² donde Murguía es Directora Ejecutiva.

h) María Contreras-Sweet³²³

Juró el cargo como vigésimo cuarta Administradora de la Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa en EE.UU., *Small Business Administration SBA* en inglés, incorporándose como miembro del gabinete del Presidente Obama el 7 de abril de 2014. Contreras, ha sido la primera hispana nominada y elegida para dicho cargo. Nació en Guadalajara, México, llegando a EE.UU. con sus padres y cinco hermanos siendo una

³²⁰ Así se describe en *The Huffingtonpost* en referencia a la biografía de Janet Murguía de enero de 2005. (<http://www.huffingtonpost.com/janet-murguia/>).

³²¹ Así se describe en las declaraciones realizadas por Janet Murguía respecto a elementos esenciales de la Comunidad Hispana en USA, entre otros: Lengua de Herencia, español, e inglés como lengua del País de residencia de mayo de 2012. (<http://www.pewhispanic.org/2012/05/31/janet-murguia-diverse-identities-but-much-common-ground/>).

³²² *op.cit.*: Our staff, leadership, and governing bodies reflect the great diversity of our nation. Our bylaws require that the NCLR Board of Directors include representatives of all geographic regions of the U.S. and all Hispanic subgroups, that one-third of the Board represent NCLR Affiliates, and that the Board includes equal representation of men and women de enero de 2005. (<http://www.nclr.org/about-us/who-we-are/>).

³²³ Así se describe en la biografía de María Contreras-Sweet como Administradora de la Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa de USA (*SBA* por sus siglas en inglés *Small Business Administration*) de enero de 2014. (<https://www.sba.gov/administrator/bio>).

niña. La educación como para las demás lideresas, jugó un papel esterlar, haciendo de su alma mater la Universidad de California. Trabajadora incansable, demostró una gran fortaleza, realizando su propio sueño americano considerando la iniciativa empresarial como una fuerza transformadora del desarrollo social y profesional del ser humano. María Contreras nunca olvidó sus orígenes hispanos, ni tampoco a las minorías, fundadora y Directora Ejecutiva de ProAmérica³²⁴, un banco comunitario en Los Ángeles, California; se dedicó a proporcionar servicios financieros con el fin de crear empleo de forma inmediata en el área de la pequeña y mediana empresa. En la actualidad, *ProAmérica* tiene alrededor de 150 millones de dólares en activo, proporcionando más de 108 millones de dólares en préstamos, incluyendo préstamos de *SBA*, para las pequeñas empresas. En su gestión comercial cuidó el medio ambiente, simultaneando el aumento del doble del promedio nacional de ventas en 7UP como la embotelladora más grande del mundo, mientras dirigía las negociaciones legislativas de California para la creación de la Ley de Reciclaje de Envases de Bebidas y Reducción de Basura. Su capacidad de liderazgo y su interés por mejorar la vida de los demás, fueron puestos de manifiesto a través de su cargo como primera hispana en la Secretaría de la Agencia de Negocios, Transporte, y Vivienda del gabinete oficial de California, donde estuvo a cargo de 44,000 empleados, de un presupuesto de \$14 billones y de 14 departamentos estatales, incluidos los departamentos de Transporte, la Patrulla de Autopistas, Vivienda, Instituciones Financieras, Corporaciones, Bienes Inmuebles y el Departamento de Vehículos Motorizados (*DMV*, por sus siglas en inglés), así como la supervisión y creación del Departamento de Atención Médica del Estado y la Oficina de Defensor del Paciente. Durante la crisis energética del estado, presidió el comité de la red de energía eléctrica de California, CA-ISO ayudando a estabilizar el volátil mercado de la energía tras los apagones del estado.

La conexión cultural con sus orígenes e identidad le permiten simultanear un inglés perfecto, con el uso de su lengua de herencia, el español, tanto con la Comunidad Hispana, como con los trabajadores soñadores que como ella creen en el esfuerzo, en la

³²⁴ Así se describe en la biografía de María Contreras-Sweet por la United States Chamber of Commerce of USA (Cámara de Comercio de EE.UU) de enero de 2014. (<http://ushcc.com/maria-contreras-sweet-from-proamerica-to-americas-promise/>).

recompensa y acuden a la SBA para seguir consolidando sus proyectos, convirtiendo sus pequeñas empresas en el sostén de su familia, su Comunidad y de la Comunidad EE.UU. Siempre escuchó con atención los consejos familiares, y uno dado por su abuela fue la anécdota mencionada el Presidente Obama³²⁵ el día del nombramiento de María Contreras-Sweet como Administradora de la Agencia Federal para el Desarrollo, diciendo así: *"Maria, on the way in, told me a wonderful story about how her grandmother, back in Mexico who was a migrant worker, said to her that if she worked hard, studied, stayed in school, that someday she'd be able to work in an office as a secretary and really make her proud. In addition, she ended up being the Secretary of Business Development and Transportation in California. Now she is going to be helping the folks who are following behind her achieve their dreams. That is what America is all about. So Maria is fulfilling the vision of her grandma in ways that maybe are not entirely expected"*.

Desde su nombramiento como Administradora de la citada Agencia Federal su compromiso con la SBA ha sido impulsarla a la era digital, expandiéndola en los mercados nacionales e internacionales, produciendo resultados récord tanto en préstamos como en contratación para las pequeñas empresas, teniendo en cuenta que representa el apoyo a veintiocho millones de pequeñas empresas en EE.UU., siendo consideradas las mayores creadoras de empleo del País, donde se emplea la mitad de la fuerza laboral del sector privado de EE.UU. Contreras también es la fundadora y directora de *The California Edowment*, una fundación de 3 billones de dólares, dedicada a mejorar la salud de los

³²⁵ Así se describe en [npr.org](http://www.npr.org) *Obama Nominates Maria Contreras-Sweet To Head SBA* respecto a la anécdota familiar que la flamante Administradora compartió con el Presidente Obama, y su relato en público de enero de 2014 "María, cuando veníamos hacia aquí me contó una historia maravillosa sobre su abuela. Cuando volvió a México, después de trabajar en EE.UU., le dijo: "Si trabajas mucho, estudias y terminas la educación escolar, algún día podrás conseguir un trabajo en una oficina de secretaria, y me sentiré muy orgullosa de ti. María consiguió ser Secretaria de Transporte y Desarrollo en California. Ahora, va a ayudar a muchos ciudadanos que han seguido sus pasos a que realicen sus sueños. Eso es lo que América es. "A lo mejor María, está cumpliendo la visión de su abuela de una forma que no era la que ella esperaba", dijo. (<http://www.npr.org/sections/thetwo-way/2014/01/15/262808116/obama-nominates-maria-contreras-sweet-to-head-sba>)

californianos; sin olvidar su participación en numerosas organizaciones de salud sin fines de lucro, compensando una de las grandes carencias del bienestar social de EE.UU.

i) Rosie Gumataotao Rios³²⁶

Recibió el nombramiento como Tesorera de Estados Unidos de América número 43 en noviembre de 2008, cargo que también le otorga la supervisión de la fábrica de moneda y timbre, así como la reserva federal de oro de EE.UU., sin olvidar el reconocimiento adjudicado como asesor al Ministerio de Economía en las áreas de desarrollo comunitario y participación pública, temas que siempre han sido de su conocimiento y responsabilidad profesional, autodefiniéndose como una apasionada en el desarrollo de la Comunidad a través del trabajo relacionado con *“Main Street”*. Rosie Rios³²⁷ tuvo unos orígenes muy diferentes a los del liderazgo que hoy representa, hija de emigrantes mexicanos, se crió en Los Ángeles, en una zona conocida por la violencia y la pobreza de Los Ángeles, a la que ella denomina *“Tortilla Flats” of Hayward*. Miembro de una familia numerosa, siguió a la líder familiar, su madre, quien crió a sus nueve hijos, educándolos con disciplina y convenciéndolos de seguir estudiando hasta conseguir un título universitario, para iniciar su carrera profesional en el desarrollo urbanístico de la ciudad.

En 1994, fue seleccionada para trabajar en la administración pública como directora económica en el área de renovación urbanística, concienciada en los asuntos de *“Main Street”* promocionó a través de las inmobiliarias, una construcción social implicando a los gobiernos locales, sin olvidar la renovación tecnológica de los comercios y de las empresas, aportando una mayor calidad de vida a los ciudadanos de *“a pie”*.

³²⁶ Así se describe en la biografía de la Tesorera de Estados Unidos Rosie Rios ofrecida en la página de la Casa Blanca de noviembre de 2008.

(<https://www.treasury.gov/about/organizational-structure/Pages/rios-e.aspx>).

³²⁷ Así se describe en la entrevista sobre la Biografía de Rosie Rios en *The Legacy of Leadership Awards Treasurer of United States* de abril de 2014.

(<http://www.leadershipcalifornia.org/i4a/pages/index.cfm?pageid=3592>).

Su incorporación a la administración pública en uno de los momentos de mayor crisis económica de EE.UU., el año 2008; impulsó a Rosie Rios con su equipo a crear programas y oficinas para dar estabilidad económica a los estadounidenses, en un momento de caos. Surgieron bajo su auspicio, la oficina de estabilidad financiera (en inglés *The Office of Financial Stability*), el programa de activos para solución de problemas (en inglés *TARP or Troubled Asset Relief Program*), al mismo tiempo el Tesoro se acercó a las pequeñas empresas funcionando como fundación o dador de préstamos a bajo interés, sin olvidar el programa de modificación para adquisiciones de vivienda. Con su capacidad de integración y liderazgo social, ha seguido simultaneando el bilingüismo, español e inglés, en su vida personal y profesional. La Tesorera Rosie Ríos³²⁸ anunció en español e inglés uno de los programas sociales de mayor importancia, la ayuda y asesoramiento en el pago de las hipotecas inmobiliarias a las familias estadounidenses, sin distinción de niveles sociales, culturales o de origen. Sin duda, su liderazgo queda representado en todos y cada uno de los aspectos objeto de estudio. Estos programas, siguen existiendo en la actualidad, con el fin de seguir estabilizando la economía de EE.UU. a través de la integración y la participación de los ciudadanos a todos los niveles, así como de las mujeres, instaurando un congreso anual de las mujeres en finanzas, donde se reconoce el rol desempeñado por aquellas en la recuperación económica de EE.UU., tanto en el sector privado como en el público e inspirando a las jóvenes, aconsejándoles a todas ellas, el mismo “norte” que recibió de su madre, y que ella en ese mismo rol ha recordado día a día a su hija e hijo: “sigue tu corazón”. La educación, fue también decisiva en su liderazgo, haciendo de su alma mater Harvard, y trasladando dicho testigo a sus hijos.

Volviendo a su interés por reconocer y apoyar la importancia y el liderazgo de la mujer, Rosie Ríos³²⁹ ha sido parte del programa del diseño y de la importancia en la

³²⁸El Departamento del Tesoro de EE.UU. publicita el vídeo de La Tesorera Rosie Ríos anuncia el lanzamiento del programa de ayudas para las hipotecas en Español (en inglés MHA.gov MAKING HOME AFFORDABLE) de julio de 2012. (<https://www.youtube.com/watch?v=PNF4WuuQ81s>).

³²⁹ Así se describe en la biografía de Rosie Rios Tesorera de EE.UU. en el Washington Post de noviembre de 2015. (<https://www.washingtonpost.com/lifestyle/magazine/shes-all-about-the-money/2015/11/17/>).

presencia de la mujer en los futuros nuevos billetes de 20, 10 y 5 dólares³³⁰. En el haz del de 20, aparecerá Harriet Tubman, quien dedicó su vida a luchar por la libertad; en el envés del de 10 se rendirá tributo a las mujeres sufragistas con la imagen de Lucretia Mott, Sojourner Truth, Susan B. Anthony, Elizabeth Cady Stanton, and Alice Paul con el fondo del edificio del Tesoro, y en el de 5 también en el envés, se honrarán a Martin Luther King Jr., Marian Anderson y Eleonor Roosevelt.

B) Empresa

a) Linda G. Alvarado³³¹

Nacida en Albuquerque, Nuevo México, creció con sus cinco hermanos en el seno de una familia numerosa hispana y de recursos económicos limitados. Trabajadora innata, creyente en la educación como llave de un futuro mejor en Pomona College, su alma mater, simultaneó su formación en cálculo informático, mientras trabajaba en construcción de exteriores, hasta convertirse en administradora del contrato de una obra de construcción inmobiliaria. Desde muy joven estuvo pendiente de las minorías, donando para un proyecto de la Comunidad la recaudación obtenida en un proyecto laboral con su hermano. Como mujer, experimentó el acoso en el sector de la construcción y decidió abrir su propia empresa en 1976. Sin programas de protección como en la actualidad; por el contrario, tal hecho se consideraba de gran riesgo económico, y los bancos tampoco apoyaban la decisión de Linda G. Alvarado; recurrió a su familia para pedir ayuda económica, siendo sus padres los que hipotecando la casa familiar consiguieron prestarle 2.500 dólares, y así comenzó una de las empresas de construcción más rentables de EE.UU., Alvarado y construcciones, con sede social en Denver, Colorado.

A los veintisiete años de edad la invitaron a unirse al Consejo de Administración de *United Bank*, perteneciendo en la actualidad a cinco Consejos de Administración de empresas públicas, pero nunca olvidó su compromiso tanto hacia las minorías como por

³³⁰ Así se describe por el Tesoro de los Estados Unidos en relación a los futuros billetes de 20, 10 y 5 dólares de junio de 2016. (<https://modernmoney.treasury.gov/>).

³³¹ Así se desprende de la biografía de Linda G. Alvarado en *The National Women's Hall of Fame* de enero de 2003. (<https://www.womenofthehall.org/inductee/linda-g-alvarado/>).

las mujeres, ofreciendo oportunidades a otras féminas para trabajar específicamente en el mundo de la construcción y dando conferencias en escuelas y universidades con el fin de motivar a los jóvenes y a las jóvenes a realizar una labor excelente a través de sus estudios como de sus trabajos. Linda G. Alvarado, marcó otro hito histórico en 1992, al convertirse en el primer miembro de la Comunidad Hispana (hombre o mujer) que era propietario de un equipo de la liga superior de béisbol norteamericano, el *Colorado Rockies* y la primera mujer propietaria de la franquicia de dicha liga, abriendo una vez más un terreno vetado al género femenino a otras mujeres que quieran adentrarse en dicha área. Defensora de sus orígenes hispanos³³², así como de ser mujer, considera ambas características instrumentos de acceso y realización de objetivos, no de exclusión para cumplirlos. Su líder, fue su madre, quien le repetía la esencia de su filosofía a través de su propio eslogan: “empieza pequeño pero piensa muy grande”; máxima transmitida por Alvarado en sus discursos y conferencias, recordando que han de conservar su esencia como mujeres, madres, profesionales, tal y como ella hizo.

Linda G. Alvarado³³³, bilingüe, orgullosa de sus orígenes hispanos y de ser mujer, también participa en los proyectos de otras lideresas estudiadas en la investigación; solicitando en carta abierta al Secretario del Tesoro de EE.UU. Jacob Lew, como hacen otras lideresas, el futuro cambio de carátula de los billetes con el rostro de mujeres ilustres de la historia norteamericana, reconociendo la equidad de género en un hecho que tradicionalmente se reservaba exclusivamente a líderes masculinos.

b) Laura G. Murillo³³⁴

Presidenta y Directora Ejecutiva de la Cámara de Comercio de Houston desde el 1 de marzo de 2007, la Dra. Murillo creció en dicha ciudad, en el seno de una familia de

³³² Así se desprende de sus propias palabras en la entrevista personalizada sobre su biografía a Linda G. Alvarado en el apartado de líderes mujeres de EE.UU. de *makers.com* de enero de 2014. (<http://www.makers.com/linda-alvarado>).

³³³ Así consta en la firma de la carta abierta dirigida al Secretario del Tesoro de EE.UU. Jacob Lew de *makers.com* de abril de 2016. (<http://www.makers.com/blog/facts-women-ten-dollar-bill>).

³³⁴ Así se desprende de la biografía de la Fundación de la Cámara de Comercio de Houston de su Presidenta y Directora Ejecutiva Da. Laura G. Murillo de junio de 2016. (http://www.ghccfoundation.org/laura_murillo.html).

inmigrantes México-americana, siendo la más pequeña de nueve hermanos. Aprendió de sus padres, como las otras lideresas estudiadas, la importancia de trabajar responsablemente, la compasión por los demás y la necesidad de estudiar, graduándose en periodismo, posteriormente fue Máster en educación, hasta doctorarse en educación, con especialidad en administración y supervisión, en la Universidad de Houston. Mientras tanto, pendiente de las necesidades de la Comunidad a la que pertenecía, produjo un programa de televisión bilingüe llamado ¡Adelante!, dedicado a informar sobre los temas actuales para la Comunidad Hispana.

Trabajadora infatigable, defensora de la familia y de su Fe, la Dra. Murillo³³⁵, ha sabido promocionar la Cámara de Comercio Hispana de Houston en una proporción actual de 600% frente al 100% al inicio de su nombramiento, considerando que el futuro de Houston está en mano de los hispanos, preservando su lengua de herencia, el español, y trabajando en inglés como idioma de mercado. Lideresa por excelencia, sus raíces solidarias hacia la Comunidad rebasan todos los límites, haciendo llegar a los rincones más desfavorecidos y a las minorías las noticias relacionadas con la institución que dirige, así como las oportunidades que se ofrecen, utilizando los medios de comunicación de la propia institución como³³⁶ “Contacto”, un programa de televisión de media hora, a través del cual se destacan los temas más actuales de la Comunidad de Houston, así como la de las empresas líderes, junto con el programa de radio compartido con la CBS, en el que se ofrecen a través de empresarios líderes noticias sobre los aspectos y temas más importantes para los ciudadanos de Houston.

Creyente en la educación como llave del presente y futuro, así como de los ideales más nobles, compagina sus responsabilidades en la Cámara Hispana de Houston con su labor de líder de la Comunidad, impartiendo conferencias y seminarios a más de 200 colegios anualmente; sin olvidar uno de sus proyectos estrella, la Fundación de dicha

³³⁵ Así se describe en la biografía de la Dra. Laura G. Murillo en el programa *The TX Conference's Women* de agosto de 2012. (<https://www.txconferenceforwomen.org/speakers-old/dr-laura-murillo/>).

³³⁶ Así se desprende del programa ofrecido en *The Media Center* de la Cámara de Comercio Hispana de Houston de junio de 2016. (<http://www.houstonhispanicchamber.com/the-media-center.html>).

institución, logrando con su *The Emerging Leaders Institute* un programa diseñado para identificar, formar y desarrollar profesionalmente líderes emergentes, beneficiándose de tal apelativo aquellos jóvenes con menos de diez años de experiencia en su área profesional, facilitándoles conexión con las entidades de negocio y públicas de la Comunidad, además de una formación esencial a través de profesionales expertos. Dicho proyecto se inició el verano de 2012; hasta la fecha tiene cerca de 200 graduados, consiguiendo años tras año mayor importancia y reconocimiento social, en función de la integración social, empresarial, profesional y laboral facilitada a través del mismo.

c) Carolina Herrera³³⁷

Nacida en Venezuela el 8 de enero de 1939, y perteneciente a una familia acomodada, representa su liderazgo en la moda internacional. Enarbola su ejemplo como trabajadora incansable, junto con sus raíces hispanas, en el mundo EE.UU. al que llegó trasladando su estilo y diseño colmado de glamour. Bilingüe español e inglés, refiere a su hogar como el lugar donde la lengua materna permanece, simultaneando ambos idiomas en la gran manzana, donde resulta un elemento más de moda. En la biografía de su empresa exitosa e internacional, con sede en Nueva York y sucursales en el resto del mundo, se presenta con la siguiente frase: “Tengo la responsabilidad de hacer sentir a la mujer de hoy segura, moderna y por encima de todo lo demás, guapa”.

Empresaria por excelencia, ha sabido aprovechar cada oportunidad para seguir extendiendo un imperio fructuoso, conquistando todos los tipos de pasarelas con sus diseños y aromas, sin olvidar el mundo de los complementos. El éxito de Carolina Herrera se considera un fenómeno especial³³⁸, presentó su primera colección en los años 80, ampliando horizontes con sus perfumes en 1988 donde también logró el reconocimiento internacional. En 1991, recibió el primer galardón por parte de la Asociación Norteamericana de Diseñadores, origen de un sinfín de premios a nivel internacional. Su crecimiento y fama le otorgaron la posibilidad en el año 2000 de abrir su tienda más representativa en EE.UU., ganando día a día el renombre merecido en el famoso y

³³⁷ Así se describe en la biografía de Carolina Herrera en *The House's Story* du junio de 2016. (<http://www.carolinaherrera.com/es/the-house/story/>).

³³⁸ Así se describe en la biografía de Carolina Herrera en *Vogue* de junio de 2016. (<http://www.vogue.es/moda/modapedia/disenadores/carolina-herrera/>).

competitivo mundo de la moda. En solo 20 años más, se ha constituido como una marca de referente mundial por su calidad, originalidad y elegancia.

Al mismo tiempo, su filantropía³³⁹, generosidad y proyectos de caridad internacional no solo hacia la Comunidad Hispana, sino hacia los seres humanos en general, abogan por la ayuda a los mal nutridos y a los enfermos de cáncer, dedicándoles todos sus esfuerzos económicos, arrojando dichos proyectos con el lado más humano de su carismática presencia. En su labor como mecenas³⁴⁰, comparte su tiempo y su persona con aquellos que quieren adquirir sus creaciones con fines altruistas. El mundo hispanohablante orgulloso de tan gran lideresa, también ha querido homenajearla, tanto en EE.UU., concretamente en Nueva York con la entrega de la medalla de oro del *Spanish Institute*³⁴¹; así como en España, nombrándola madrina del *Who's On Next Icono de la Moda*, en reconocimiento a su labor intachable y guía para las jóvenes promesas de la moda, entre otros galardones y reconocimientos.

Defensora de la educación y de la pasión responsable por un trabajo impecable, considera ambas llaves del éxito, independientemente de la edad a la que se inicie la carrera profesional, recomienda como otras lideresas “seguir siempre al corazón”, permitiéndole desarrollar los objetivos con pasión; sin embargo, destaca la importancia singular en el día a día, así como a lo largo de toda su vida de un gran icono, la familia, formada por su marido y sus cuatro hijas, considerándola pieza clave en el desarrollo y equilibrio como ser humano.

³³⁹ Así se describe en el programa de New York Womens Foundation para honrar a Carolina Herrera por su filantropía, generosidad y proyectos de caridad internacionales de noviembre de 2013.

(<http://www.fashion-news/fashion-scoops/new-york-womens-foundation-to-honor-carolina-herrera-7271373/>).

³⁴⁰ Así se describe en el programa de Crystal Charity Ball Fashion Show respecto a la aportación de caridad liderada por Carolina Herrera de febrero de 2016.

(<http://mysweetcharity.com/2016/02/just-in-world-renowned-designer-carolina-herrerass-bringing-her-collection-to-2016-crystal-charity-ball-fashion-show-and-luncheon/>).

³⁴¹ Así se describe en el programa del Spanish Institute of New York en La Gala de entrega de la medalla de oro a Carolina Herrera de noviembre de 1997. (<http://spanishinstitute.org/about/gala/>).

d) Priscilla Lizárraga³⁴²

Casada y madre de un hijo, “lidera a todos los que se atreven a soñar”. Esta lideresa hispana dedicada a la educación y comunicación internacional, vive por y para la Comunidad de sus raíces, mejorando la vida presente a través del objetivo social de la empresa familiar constituida hace 45 años que preside su marido el Dr. Lizárraga y su hijo el Dr. Lizárraga Jr., realizando obras de mejoras en el urbanismo de los barrios, las ciudades, las comunidades hispanas, facilitando el acceso al transporte público entre las zonas, así como el disfrute de los servicios colectivos entre otros objetivos.

Como las otras lideresas, Priscilla Lizárraga ha considerado la educación como elemento esencial en el desarrollo humano. Sus orígenes en una familia de clase media baja del Este de Los Ángeles, la sensibilizaron según se desprende de sus declaraciones frente a las dificultades que sufrían los jóvenes de otras zonas de Los Ángeles, por ello quiso guiarlos académicamente y en 1983, a través de su Fundación *TELACU*, decidió ofrecer el acceso a la Universidad de los hijos de la primera generación de inmigrantes, pero a través de una estrategia innovadora y diferente, por no considerar aceptables las que existían entonces. Los jóvenes hispanos de aquel momento vivían rodeados de limitaciones económicas, con unos padres desinteresados en sus resultados académicos y en su escolarización media o superior, haciendo sus deberes en el suelo por miedo a los tiroteos de la zona. Humilde, Priscilla Lizárraga cuenta que solo el sentido común la guiaba en las primeras entrevistas realizadas a los beneficiarios de su Fundación, para facilitarles el apoyo necesario y encontrar la mejor Universidad, mientras los apoyan a lo largo del proceso académico. A lo largo de estos 30 años, sus escolares consiguen “el sueño americano”, a través de seminarios extras relacionados con las formas de estudio, las materias, la exposición pública, las necesidades tecnológicas actuales, y la concienciación de la responsabilidad: “*if they get a hand, they need to give a hand*”, es decir, “si a ellos se les echa una mano, ellos tienen que dar el resto”. La misión de *TELACU* es de compromiso con la Comunidad de las minorías, proporcionándoles el poder necesario para la autosuficiencia, a través de *TEF Foundation “Empowering New Generations of Leaders”*. Es ella con su equipo, quien organiza, coordina y ejecuta

³⁴² Así se expone en la entrevista a la Lideresa Hispana Priscilla Lizárraga *TELACU Foundation* en la organización del *Community Leader Award California’s Legacy of Leadership* en la entrega de su galardón de abril de 2013. (<http://www.leadershipcalifornia.org/i4a/pages/index.cfm?pageid=3532>).

anualmente “*Building the Dream*” Gala³⁴³, con la responsabilidad de solicitar y recoger fondos aproximados a los 2 millones de dólares, destinados para becas de estudio de 100 alumnos. La Fundación se mantiene en contacto con los 500 becados de cada curso, comprometiéndose con ellos hasta su graduación, consiguiendo de esta forma que todos ellos, sin excepción, terminen extraordinariamente sus estudios. La lideresa se refiere también al ejemplo proporcionado por cada uno de sus estudiantes hacia la Comunidad Hispana, comprometiéndose voluntariamente en devolver a sus seguidores el apoyo, la amistad, los consejos que ellos recibieron al principio para conseguir los logros actuales. En su opinión, existe la necesidad social de “ser único” y una vez concienciado de la misión como seres humanos, de la posibilidad de convertirse en esas piezas maestras, estelares, y exclusivas, para hacer un mundo mejor; un objetivo logrado por ella y por su familia en todos los sentidos, representado como se ha expuesto a lo largo del texto por la Fundación, que premia en cada gala con el galardón CREO en español, haciendo honor a la lengua de herencia de esta familia de líderes, quienes hacen posible día a día el liderazgo del futuro de la Comunidad Hispana.

e) Nina Vaca ³⁴⁴

Lideresa hispana, ecuatoriana, llegó a EE.UU. con sus padres emigrantes y sus hermanos en busca del sueño americano, haciéndolo realidad, siendo hoy la Directora Ejecutiva y Fundadora de *Pinnacle Technical Resources* Group, a pesar de haber perdido a su padre en circunstancias trágicas al frente de los negocios familiares, pero con el ejemplo de una madre incansable en su pequeña empresa, Nina junto a sus hermanas decidió asumir las riendas del sustento familiar desde muy joven, personalizando el éxito a través de los buenos servicios provistos, comportamiento mantenido en el día a día de su carrera profesional.

Su liderazgo dinámico durante los últimos 20 años ha lanzado a la empresa desde sus orígenes modestos hasta hoy, siendo reconocida como una de las más prestigiosas en la solución de servicios, basando su éxito en el capital humano. Su crecimiento

³⁴³ Así se describe en el programa *The TELACU Story*, which was established in 1968 as a pioneering institution, committed to service, empowerment, advancement, and the creation of self-sufficiency de junio de 2013. (<http://telacu.com/telacu-story/our-leadership/>).

³⁴⁴ Así se expone en la biografía de Nina Vaca *Chairman of Pinnacle* de junio de 2015. (<https://www.pinnacle1.com/About-Us/Our-CEO-and-Chairman>).

empresarial astronómico no ha sido solo resultado de su valentía y visión empresarial; reiterando en sus entrevistas que se debe además en estar pendiente y centrada en dos valores: desempeñar un servicio al cliente impecable y colocar a sus trabajadores en el corazón de los productos de *Pinnacle*. En sus propias palabras, Nina Vaca indica “nuestro crecimiento se basa en nuestro Equipo. Es vital que se sientan incondicionalmente apoyados-valorados y apasionados”. Publicita, que el éxito profesional y personal conseguido hasta el momento pasa por su educación universitaria, donde se graduó en comunicación y en administración de empresas, en la Universidad del Estado de Texas. Desde sus orígenes, la historia de Nina Vaca y *Pinnacle* ha sido un ejemplo internacional sobre el emprendimiento, abriendo el capítulo sobre dicho tema³⁴⁵ en el libro “Entendiendo los negocios” editado por *McGraw-Hill*. Actualmente, *Pinnacle* se ha convertido en la quinta firma de mayor crecimiento en Estados Unidos, reconocida a lo largo del país al estar en repetidas ocasiones en las empresas con beneficios Inc.500. Su lideresa y fundadora, considera pilares principales de su éxito la Fé y su familia, de la que sigue rodeándose en los consejos asesores y puestos directivos, conciliando horarios para poder disfrutarla y el sacrificio junto con el esfuerzo laboral a través de la entrega responsable del trabajo bien hecho.

Con el fin de apoyar y promover directamente a su Comunidad, fue elegida presidenta de la Cámara de Comercio Hispana de EE.UU. en el año 2012; para seguir sus labores de filantropía y apoyo a los derechos humanos con carácter internacional fue nombrada *Inaugural Member of The Presidential Ambassadors of Global Entrepreneurship* en abril de 2014 ³⁴⁶ por el Presidente Obama, con el fin de compartir su experiencia como emprendedora alrededor del mundo, generando posibilidades personales y profesionales para todos aquellos que en países menos desarrollados quieran llevar a cabo dicha iniciativa profesional, teniendo como pilares el acceso al capital, a las oportunidades e indudablemente a la educación. Pocos meses después, en junio de 2014, en reconocimiento al servicio realizado como presidenta de la Cámara de Comercio

³⁴⁵ Así se describe en la biografía de Nina Vaca en el programa del despacho legal de abogados Salario Legal Immigration Attorneys de julio de 2015. (<http://sariolinmigracion.com/nina-vaca-emprendedora-tiempo-completo/>).

³⁴⁶ Así se desprende de la biografía de Nina Vaca como Presidenta del Consejo de Administración de la Fundación de la Cámara de Comercio Hispana de EE.UU. (<http://ushcc.com/ushcc-foundation-to-create-its-own-board-of-directors-announces-nina-vaca-as-inaugural-chairman-of-the-board/>).

Hispana, fue elegida Presidenta de la Fundación de la misma institución; donde promueve a las mujeres líderes y empresarias³⁴⁷ compartiendo su ejemplo, vivencias, experiencias profesionales y laborales en “At The Table”, entre un largo etcétera de actividades para apoyar a la minoría más importante de EE.UU. Su buen hacer como visionaria empresarial, también le ha otorgado ser miembro de varios consejos de administración de otras empresas; solícitas de su experiencia, aceptan sus consejos tanto en los negocios de ámbito nacional como internacional; a lo que pueden añadirse los 3 doctorados honoris causa de las Universidades de *Northwood, Mount Mary and Berkeley College*, en reconocimiento a su éxito profesional, así como haber sido reconocida como alumna distinguida en su alma mater *Texas State University*.

Esta lideresa hispanohablante, conserva su lengua de herencia, el español, acogiendo desde su llegada a EE.UU. el idioma de su país de residencia, el inglés; y resalta que su patrón de liderazgo solidario ha sido su madre, quien la animó en su primer acto altruista, en la Cámara de Comercio Hispana de Dallas para recoger fondos con fines de escolarización de hispanos sin acceso a la educación, reconociendo aquella primera recaudación, como baluarte a lo largo de toda su vida.

f) Christy Haubegger³⁴⁸

Nacida el 15 de agosto de 1968 en Houston, TX, México-americana, fue educada por sus padres adoptivos angloparlantes, quienes siempre la animaron a sentirse orgullosa de sus raíces hispanas, por lo que simultaneó ambas culturas, sin olvidar su lengua de herencia, el español, al mismo tiempo que hablaba inglés educándose en un colegio bilingüe. Sus padres fueron guía y apoyo en las aspiraciones de esta empresaria lideresa

³⁴⁷ Así se describe en el vídeo de la Presidenta de la Fundación de la Cámara de Comercio Hispana Nina Vaca al exponer el programa de “At the table” con miras a la promoción y empoderamiento de la mujer en el liderazgo y la empresa de junio de 2016. (<http://www.usbccfoundation.org/index.php/pages/at-the-table/>).

³⁴⁸ Así lo describe la lideresa y empresaria hispana Christy Haubegger al relatar en sus propias palabras su biografía en el vídeo de *Makers: Women who make America* de enero de 2014. (<http://www.makers.com/christy-haubegger>).

hispana, quien observaba ante los comentarios positivos de sus padres, relacionados con seguir sus aspiraciones personales y profesionales, la falta de referente de figuras hispanas en los medios de comunicación, las películas, las series televisivas, las revistas, etc.

Considerando la educación como herramienta esencial para poder llegar, fue a través de sus estudios donde comenzó a dar sus primeros pasos en los objetivos deseados a nivel personal y profesional. Se graduó en arte y filosofía en la Universidad de Austin, Texas, doctorándose en derecho en la Universidad de Stanford. Fue en la Facultad de Derecho donde se incorporó como miembro del equipo de editores, llegando a ser editora jefe del periódico de tan renombrada institución, sirviéndole para describir su trabajo final de marketing el proyecto de empresa que le otorgó el puesto de lideresa ostentado hasta nuestros días, con *Latina magazine*. Haubegger decidió crear una revista bilingüe para la mujer hispana, dedicada a la salud, la política, la belleza y todos los asuntos referentes a la vida de dichas mujeres tratándolos desde su perspectiva, con el fin de dar a conocer dichos temas a lo largo de toda EE.UU. Habiendo dado el primer paso en el mundo empresarial a favor de la Comunidad Hispana en 1996, ampliando sus expectativas así como las de sus lectores, siguió fomentando sus orígenes dando voz a los 35 millones de hispanos que entonces vivían en EE.UU., hoy ya 54 millones.

Su calidad empresarial y humana le ha permitido también ser homenajeada en múltiples ocasiones desde que el éxito sucumbió ante sus ideas innovadoras y sociales al mismo tiempo; consiguiendo a muy temprana edad *The Advertising Hall of Achievement*³⁴⁹ considerado desde su año de institucionalización en 1993, como el galardón de más relevancia en la industria de la publicidad entregado a jóvenes líderes de 40 o menos años.

Esta joven lideresa hispana, siguió ampliando su empresa a otros medios de comunicación como la televisión e Internet, sin olvidar el cine, siendo productora ejecutiva de la aclamada película *Spanglish*, a través de la cual, exploró ambas culturas, las diferencias raciales y económicas viviendo en EE.UU., así como, la capacidad de resolución de ellas. En la actualidad, sigue ayudando a conseguir los sueños de los

³⁴⁹ Así se expone en el programa *The Advertising Hall of Achievement* en reconocimiento a la excelente labor desempeñada por Christy Haubegger Publisher *Latina Magazine* de enero de 1999. (http://www.aaf.org/iMIS/AAFMemberR/Awards_and_Events/Awards/Advertising_Hall_of_Achievement/Members.aspx).

demás³⁵⁰, compartiendo su experiencia a través de cursos, charlas, seminarios, en los que anima a sus interlocutores a creer en ellos mismos para cumplir sus objetivos personales y profesionales.

g) María Elena Salinas³⁵¹

Lideresa hispana de la empresa de los medios de comunicación, hija de inmigrantes mexicanos en EE.UU., se ha convertido en opinión del New York Times en “la voz de Hispanoamérica” en los últimos 30 años. Comenzó su andadura en Los Ángeles, su ciudad de residencia, donde aprendió a contar historias, tal y como ella misma relata en su libro “*Yo soy la hija de mi padre*”³⁵² con los referentes de sus compañeras de costura, cuando a los 14 años se ganaba la vida cortando los hilos de las prendas de vestir en una fábrica de ropa. Allí encontró los elementos claves de un periodismo audaz, el que realizaría después a lo largo de toda su carrera profesional y con el que ha sido incontables veces galardonada, teniendo siempre en cuenta a la Comunidad Hispana como protagonista a través de Univisión, la cadena hispanohablante con mayor número de televidentes. La educación, también fue su referente para perfeccionar la exposición de sus relatos, analizar las noticias y dar prioridad a los asuntos más relevantes socialmente, con el fin de ayudar a su Comunidad de origen a través de una información fehaciente.

Defensora del compromiso social con su Comunidad³⁵³, ha garantizado el desarrollo profesional de futuras generaciones. Desde 1984, la lideresa es uno de los miembros fundadores de la Asociación Nacional de Periodistas Hispanos. A través de

³⁵⁰ Así se expone en el programa de CAA Speakers sobre las características profesionales de la emprendedora empresaria hispana y conferenciante Christy Haubegger de enero de 2005. (<https://www.caaspeakers.com/christy-haubegger/>).

³⁵¹ Así se expone en la biografía de María Elena Salinas en Univisión la cadena de habla hispana más importante de EE.UU. de junio de 201. (<http://www.univision.com/shows/aqui-y-ahora/maria-elena-salinas-su-biografia>).

³⁵² SALINAS, M. ELENA (2006): *Yo soy la hija de mi padre: Una vida sin secretos*, Ed. Harper Collins Publisher, New York, pág.1 y ss.

³⁵³ Así se recoge en el program de NAMIC Announces Maria Elena Salinas as Recipient of the 2016 Mickey Leland Humanitarian Achievement Award de abril de 2016. (<http://www.prnewswire.com/news-releases/namic-announces-maria-elena-salinas-as-recipient-of-the-2016-mickey-leland-humanitarian-achievement-award-30>).

The Hispanic Scholarship Foundation ³⁵⁴ recaudando fondos millonarios para su puesta en marcha y mantenimiento, perteneciendo ahora en la junta directiva de dicho fondo de becas, se permite a jóvenes y familiares de éstos a terminar sus estudios en la materia a continuar. En la misma línea de generosidad y compromiso sin límites a su Comunidad³⁵⁵, su lengua de herencia, el español, y el dominio del inglés, la llevó a seguir apoyando a las minorías, creando su propia fundación el año 2000, lanzando un programa de becas con su nombre, siendo otorgadas a estudiantes hispanos de periodismo interesados en ejercer la carrera en algún medio de comunicación en español. Ha sido también baluarte para la Comunidad Hispana, en la defensa de los derechos civiles y políticos; de hecho, se le concedió el galardón *Peabody*³⁵⁶ por ser portavoz oficial de “Ya es hora”, una campaña nacional de concienciación y movilización cívica a los hispanos a participar en el diálogo político estadounidense, donde colaboraron entre otros líderes hispanos, Mónica Lozano. Su familia, como en el caso de las demás lideresas del estudio académico, representa un pilar fundamental en su día a día; y como madre de dos hijas, las necesidades de los niños han sido también una de las grandes preocupaciones de Salinas³⁵⁷, denunciando durante 2014 una de las crisis humanitarias más duras de la historia, a la cual se unió recorriendo más de 9.000 kilómetros, para descubrir las condiciones deplorables en las que vivían los niños centroamericanos, motivo de huida de sus hogares con el fin de buscar una vida mejor en EE.UU., y por el que volvió a recibir el galardón *Peabody*, entre otros, reconociéndose una vez más su profesionalidad y solidaridad humanitaria. En reconocimiento a su profesionalidad y compromiso, su reconocimiento social ha pasado por la Academia, recibiendo sendos doctorados *honoris*

³⁵⁴ Así se expone en la misión de *The Hispanic Scholarship Foundation* de junio de 2016. (<https://www.hsf.net/>).

³⁵⁵ op.cit.: Así se expone en la biografía de María Elena Salinas en Univisión la cadena de habla hispana más importante de EE.UU. de junio de 201. (<http://www.univision.com/shows/aqui-y-ahora/maria-elena-salinas-su-biografia>).

³⁵⁶ Así se expone en el reconocimiento a la periodista María Elena Salinas por el premio Peabody “Aquí y Ahora” en *The Dialogue* de noviembre de 2015. (<http://www.thedialogue.org/maria-elena-salinas/>).

³⁵⁷ op. cit.: Así se recoge en el program de NAMIC Announces Maria Elena Salinas as Recipient of the 2016 Mickey Leland Humanitarian Achievement Award de abril de 2016. (<http://www.prnewswire.com/news-releases/namic-announces-maria-elena-salinas-as-recipient-of-the-2016-mickey-leland-humanitarian-achievement-award-30>).

causa en *The American University of Communication and Marketing*³⁵⁸ y en *The Fullerton University*³⁵⁹, galardones que permitirán a María Elena Salinas seguir siendo lideresa hispana de generaciones convencidas de la posibilidad de vivir en EE.UU., simultaneando la grandeza representada por dos mundos, dos culturas y dos idiomas.

h) Mónica Lozano³⁶⁰

Lideresa hispana en los medios de información y noticias para su Comunidad de origen, es Presidenta del Consejo de Administración de la empresa *U.S. Hispanic Media, Inc.* Comenzó a trabajar como periodista en el periódico de mayor tirada para los lectores de habla hispana, *La Opinión*, en 1985, llegando a ser editora del mismo en 2004. Mónica Lozano³⁶¹, durante más de 30 años ha representado la solidez junto con la veracidad de la información, asumiendo la responsabilidad de publicar en su lengua de herencia, el español, idioma que sigue representando a un importante sector de la sociedad EE.UU. en la actualidad, pero que en sus comienzos la presentó como pionera de un proyecto no solo informativo, también social, al facilitar la información a un colectivo perteneciente a la minoría, inmigrante, de recursos económicos en muchas ocasiones limitados, pero que representaban su Comunidad de origen, muchos de ellos en los años 80 sin dominar

³⁵⁸ Así se describe en el programa de *The American University of Communications and Marketing* where María Elena Salinas will receive an honorary Doctor of Humane Letters degree de mayo de 2016.

(<http://www.american.edu/media/news/20160419-Spring-Commencement-Speakers.cfm>).

³⁵⁹ Así se expone en el programa de *Fullerton University Announces Maria Elena Salinas will receive an honorary Doctor of Humane Letters degree* de mayo de 2016.

(<http://www.fullerton.edu/commencement/ceremonies/keynote-speakers.asp>).

³⁶⁰ Así se declara en el resumen *The Rockefeller Foundation of Trustees* de enero de 2012.

(<https://www.rockefellerfoundation.org/people/monica-lozano/>).

³⁶¹ Así se expone en *Businesswire* en relación con la continuidad de Mónica Lozano como Presidenta del Consejo de Administración de *impreMedia* de mayo de 2014.

(<http://www.businesswire.com/news/home/20140529006401/en/Monica-Lozano-Depart-CEO-impreMedia-Remaining-Chair>).

el idioma del país de residencia, el inglés, por lo que la existencia de *La Opinión*, era si cabe mucho más importante.

Su credibilidad en los medios de prensa estadounidenses, así como su fiabilidad y profesionalidad, fueron reconocidas en 2010 al ser nombrada CEO de *impreMedia*. Entonces, reconvirtió la compañía de un periódico de negocios, en una empresa de contenido multimedia y con multiplataforma; es decir, una adaptación al mundo cibernético actual, estando al nivel de las necesidades del lector global actual, así como de las empresas, clientes, y profesionales interconectados. Con dicha adaptación, *impreMedia* editó los periódicos de habla hispana más famosos de EE.UU., de Costa Oeste hasta la Este, *La Opinión* de Los Ángeles, y El Diario *La Prensa* de Nueva York, alcanzando en aquel momento el 32 por ciento de lectores adultos de habla hispana en EE.UU. Creyente como las demás lideresas en las raíces familiares, cultivó la herencia familiar periodística de tal manera que además de conseguir el respeto profesional en los medios de información, relanzó el testigo entregado, incorporándolo a la altura de las necesidades de los clientes de la Comunidad hispana actual, y al seguir como Presidenta del Consejo de Administración, es garante en la continuación de los mismos términos de calidad.

Actualmente, reconocida como una de las lideresas más influyentes en EE.UU., es parte de los Consejos de Administración de empresas líderes, así como de organizaciones internacionales con fines altruistas, entre las que se encuentra la Fundación Rockefeller donde fue elegida persona de confianza desde el año 2012³⁶². Su ética, ha sido valorada también por el Gobierno Obama, al participar como miembro del consejo sobre competencias de empleo. Su compromiso en los campos de la educación, la información y empoderamiento de la Comunidad Hispana ha repercutido beneficiosamente en dicho colectivo; ha participado como Presidenta del Consejo de Administración en *The National Council of La Raza*, ha trabajado durante 12 años como Rectora de la Universidad de California; como representante de la asociación de *impreMedia*, colaboró en “Ya es hora” campaña dirigida a los latinos-hispanos promoviendo su participación en las obligaciones cívicas, principalmente en las

³⁶² op. cit.: Así se declara en el resumen *The Rockefeller Foundation of Trustees* de enero de 2012. (<https://www.rockefellerfoundation.org/people/monica-lozano/>).

votaciones políticas independientemente del alcance de las mismas, donde también participaron otros líderes como M^a. Elena Salinas, sin olvidar su apoyo al proyecto innovador “Asegúrate”, sobre temas de higiene y salud. En la actualidad, el respeto a las encomiendas familiares entregadas con su mejora y adaptación a la evolución de los tiempos, el uso de la lengua de herencia, el español, como elemento de la verdad en la información diaria de millones de hispanos adultos, hacen de Mónica Lozano un ejemplo de lideresa hispana indiscutible, recibiendo su nombramiento más reciente como Directora de *The Aspen Institute*³⁶³.

C) Educación

a) Patricia Gándara³⁶⁴

Ha creído siempre en la importancia de la educación, como el resto de las lideresas objeto del presente estudio académico, no sólo por su trayectoria académica, graduándose en sociología en 1969 en *UCLA*, recibiendo en 1972 un máster en psicología y orientación escolar de *California State University de Los Ángeles*, y obteniendo un Doctorado en *UCLA* en 1979 sobre psicología de la educación; también por haber dedicado su trayectoria profesional a la educación en las aulas, complementando su tarea docente con la investigación a través de las situaciones reales surgidas en dichos espacios, con el fin de propiciar la mejor calidad en la enseñanza a todos los niveles. Su interés desde su graduación gira en torno a las políticas de las reformas educativas, el contexto social para el aprendizaje, la evaluación del aprendizaje y el equilibrio e igualdad en el ámbito de la educación bilingüe y multicultural. Su preocupación por facilitar el acceso a la educación de aquellos estudiantes que no dominan el inglés como primera lengua, teniendo como lengua de herencia el español, con el fin de facilitar una formación equilibrada e igualitaria con respecto al resto de los estudiantes estadounidenses, ha sido uno de los objetivos de esta lideresa hispana, dedicada a

³⁶³ Así se redacta en la biografía de la Presidenta Mónica Lozano del *Aspen Institute* de junio de 2015.

(<https://www.aspeninstitute.org/our-people/monica-lozano/>).

³⁶⁴ Así se describe en *The National Education Policy Center* respecto al currículum de Patricia Gándara de junio de 2016.

(<http://nepc.colorado.edu/author/gandara-patricia/>).

promover la igualdad en cualquier nivel educativo multicultural, una de las riquezas intrínsecas en la sociedad de EE.UU.

Desde su presidencia de la asociación de sociología de la educación³⁶⁵, así como en su puesto como directora del Instituto de Investigación de lenguas minoritarias de la UC, ambos cargos en 1995, se dedicó a continuar investigando y publicando sobre las necesidades más acuciantes durante el proceso de aprendizaje de los aprendientes de inglés por ser hispanoparlantes, así como la denuncia de la crisis de la educación latina, reflejando la necesidad de establecer una igualdad en el mundo de la enseñanza y en el académico. Dicha trayectoria, le confirió el año 2011 por parte del Presidente Obama³⁶⁶ el ser nombrada miembro de la Comisión Asesora para una Educación Excelente de los Hispanos, cargo que ostenta hasta la fecha. Reveladora, actual e innovadora es la exposición que realiza desde las primeras páginas con “*The new age of linguistic diversity*” en el libro *The Bilingual Advantage: Language, Literacy, and the U.S. Labor Market* del año 2014³⁶⁷ escrito con la Profesora Rebecca Callahan, donde reúnen una compilación de estudios demostrando el valor económico del dominio del inglés como lengua del país de residencia e idioma de la economía, sin olvidar la importancia de la lengua de herencia.

Como mujer, Patricia Gándara ha intervenido en numerosos proyectos apoyando la equidad de género y la igualdad de las hispanas en la sociedad EE.UU.; los más

³⁶⁵ Así se expone en el programa de la UCLA referente al currículum así como a la trayectoria profesional académica y curricular de Patricia Gándara de mayo de 2015. (<https://civilrightsproject.ucla.edu/about-us/staff/patricia-gandara-ph.d>).

³⁶⁶ Así se describe en el nombramiento por el Presidente Obama de Patricia Gándara con otros académicos hispanos como Miembros de la Comisión del Presidente para alcanzar una Educación Excelente para los Hispanos en inglés *Members of the President's Advisory Commission on Educational Excellence for Hispanics* de mayo de 2011. (<https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2011/05/26/president-obama-announces-members-presidents-advisory-commission-educati>).

³⁶⁷ AA.VV.: AA.VV.: *The Bilingual Advantage: Language, Literacy and the U.S. Labor Market*, 1a ed., Callahan, M.R, y Gándara, C. P. (Dirs.), Ed. Library of Congress-Multilingual Matters, Bristol, UK, 2014, pág. “*The new age of linguistic diversity*”.


recientes son³⁶⁸ “*Making Education Work for Latinas*” y “*Fulfilling America’s Future: Latinas in the U.S. 2015*”, el primero implementado el año 2014 con la Fundación Eva Longoria, y el segundo a través del Proyecto de los Derechos Civiles de la Casa Blanca como miembro de la Comisión de Educación Excelente para los Hispanos. Educación, compromiso, igualdad y cumplimiento de los derechos civiles para todos con la equidad de género y un bilingüismo activo en la multicultural EE.UU., son los temas que hacen a la lideresa hispana Patricia Gándara garante de una sociedad global mejor.

b) Ellen Ochoa³⁶⁹

Lideresa hispana en la historia de la Administración Nacional de la Aeronáutica y del Espacio, en inglés *National Aeronautics Space Administration NASA*, nació en 1958 en Los Ángeles, California, pero para ella su ciudad es La Mesa, en el mismo estado norteamericano. Casada y madre de dos hijos, determina como actividades preferidas además de su trabajo en la NASA, disfrutar con su familia, viajar y tocar la flauta clásica de la que es profesional. La Dra. Ochoa, dio a la educación la relevancia necesaria para llegar a conseguir los logros graduándose en *Grossmont High School*, La Mesa, en 1975; cursó su Licenciatura en Ciencias Físicas en la Universidad Estatal de San Diego en 1980, obteniendo su Máster en Ciencias en 1981, y doctorándose en Ingeniería Eléctrica en *Stanford University* en 1985.

A lo largo de sus estudios de doctorado y posteriormente en los centros de investigaciones *NASA Ames Research Center NASA* y en *Sandia National Laboratories*, respectivamente fue lideresa en publicaciones académicas, así como coinventora de los sistemas ópticos para el desarrollo de la información procesada. Su responsabilidad y

³⁶⁸ Así constan “*Making Education Work for Latinas*” y “*Fulfilling America’s Future: Latinas in the U.S. 2015*” en el programa de Patricia Gándara *The Civil Rights Project - Proyecto de los Derechos Civiles de*

UCLA  The Civil Rights Project
Proyecto Derechos Civiles
Renewing the civil rights movement by bridging the worlds of ideas and action de mayo de 2011. (<https://civilrightsproject.ucla.edu/about-us/staff/patricia-gandara-ph.d>).

³⁶⁹ Así se expone en la biografía de la Dra. Ellen Ochoa astronauta y Directora del Johnson Space Center de la NASA en Houston, TX de octubre de 2015. (<http://www.jsc.nasa.gov/Bios/htmlbios/ochoa.pdf> de octubre 2015).

profesionalidad en un sector donde ser mujer añadía innovación, la convirtieron en la candidata seleccionada por la NASA en 1990, para convertirse en astronauta en julio de 1991. Su veteranía en vuelos del espacio alcanzó las 978 horas, siendo la especialista de la misión del transbordador espacial, en inglés *STS-56*, en 1993; la Comandante encargada de la investigación especial del transbordador espacial, en inglés *STS-66*, en 1994 y de nuevo, la especialista de las misiones e ingeniera de vuelo en el transbordador espacial, en inglés *STS-96*, en 1999 y el *STS-110* en 2002.

Ellen Ochoa³⁷⁰, ofreció una entrevista a los estudiantes del proyecto *Scholastic.com* durante el mes conmemorativo de los líderes hispanos en EE.UU., en inglés *Hispanic Heritage Month*, de 1999. Generosa en las respuestas, se refirió a su falta de dominio del español, teniendo en cuenta que a pesar de ser una de sus lenguas de herencia por parte de su padre, hijo de inmigrantes mexicanos quien sí lo hablaba, éste consideró, como otras personas de la época, que socialmente no estaba bien visto, por lo tanto, no lo aprendió. En su opinión, le parecía excelente el reconocimiento que en la actualidad se daba a las lenguas de herencia en general y al español en particular. Respecto a la pertenencia a la Comunidad Hispana, no supuso ningún condicionante a la hora de terminar sus estudios y ejercer su profesión como astronauta; sin embargo, consideró decisivo tener un modelo a seguir y unos objetivos a cumplir. Su generosidad hacia la sociedad en general y especialmente con los más jóvenes, lo refleja asistiendo a colegios de todos los niveles, donde ha recalcado “su mensaje”: estudiando y trabajando responsablemente se consiguen las metas. Como muchas de las lideresas estudiadas, su héroe estuvo en la familia, y fue su madre, quien responsable de la crianza de 5 hijos, empezó la universidad cuando la Dra. Ochoa tenía un año, y se graduó 22 años después; centrándose siempre en disfrutar aprendiendo, trasladando a su hija esa forma de descubrir el mundo, y llegar incluso a seguir su modelo desde el espacio.

³⁷⁰ Así se describe en la transcripción de la entrevista realizada a Ellen Ochoa por los estudiantes de *Scholastic.com* en el mes de los Líderes Hispanos en EE.UU. el año 1999 *Hispanic Heritage Month* de octubre de 1999. (<http://teacher.scholastic.com/activities/hispanic/ochoascript.htm>).

Su participación como otra astronauta en el aire, al ser mujer no pudo considerarlo seriamente hasta 1978, cuando se eligieron las primeras seis astronautas mujeres, abriéndose otra posibilidad más a la igualdad de género en un mundo laboral muy exclusivo, en el que se requiere además de excelencia académica aportada, otras actitudes de liderazgo especialmente decisión y capacidad de aprendizaje multidisciplinar. Con dicho perfil, la astronauta Ochoa³⁷¹, siguió compartiendo su capacidad profesional en la NASA, donde fue nombrada Subdirectora de tripulación y vuelo en 2002 y Directora al mismo nivel en 2006. Actualmente, incesante en su trabajo ejemplar de lideresa del espacio, manteniendo sus miras como investigadora, formadora, experta y guía de los profesionales actuales y de las futuras generaciones, es desde 2012 la Directora del *Johnson Space Center*, donde sigue recibiendo galardones de prestigio internacional por su encomiable labor de liderazgo.

c) Celia C. Ayala³⁷²

Ha sido desde 2010, la Directora ejecutiva de la organización sin ánimo de lucro *Los Angeles Universal Preschool*, LAUP siglas en inglés que corresponden a la traducción en español del proyecto de “El Jardín de Infancia” Universal de Los Ángeles, promoviendo una educación completa en el primer lustro de la vida de los niños, el más decisivo, a través de herramientas innovadoras en el área docente, afianzando desde la base un aprendizaje universal, implicando en este proceso a otras personas tan importantes como los estudiantes y los profesores, los padres, a quienes se solicita su vinculación como elemento estelar en el éxito académico y personal, tanto en el presente como en el futuro.

³⁷¹ Así se describe en la biografía de la astronauta Ellen Ochoa como Directora del Johnson Space Center de la NASA en Houston, TX de febrero de 2016. (<https://www.nasa.gov/centers/johnson/about/people/orgs/bios/ochoa.htm>).

³⁷² Así se expone en *The News and LAUP difference* sobre la diferencia aportada por este programan en el aprendizaje de los niños concretamente de 0 a 5 años de marzo de 2013. (<http://laup.net/newsitem.aspx?ID>).

La Dra. Ayala, creyó en la educación como llave del presente y de un futuro esperanzador³⁷³, como el resto de las lideresas estudiadas en la presente investigación académica, licenciándose en Sociología y Español en *The University of Southern California*, graduándose Máster en Educación en la Universidad de California, para terminar doctorándose en la materia referida anteriormente en su alma mater. Siempre ha reconocido al español una importancia relevante para su formación, combinando una realidad social bilingüe, especialmente en determinados Estados de EE.UU., donde los orígenes han permitido conservar la lengua de herencia como elemento de relaciones familiares, sociales, económicas, culturales, etc.

La educación ha definido su vida³⁷⁴, trabajando incansablemente durante más de 35 años, como profesora, administradora y defensora de los derechos escolares de los niños del Sur de California, reconociendo a la Dra. Ayala³⁷⁵ los valores indiscutibles para liderar *LAUP*, donde trabajó desde 2007, siendo elegida como Directora Ejecutiva en 2010, aportando la incorporación de más de 10.000 niños dentro de una educación preescolar de calidad. Previamente había trabajado como asistente del superintendente en la división para niños y familias en la oficina de educación de *Riverside County*, donde organizó activamente los programas de educación infantil, manejando presupuestos de 200 millones de dólares, para 2000 proveedores, dirigiendo satisfactoriamente a 500 empleados. El servicio a la Comunidad en el área docente por la lideresa Celia Ayala, ha conllevado su supervisión responsable y diaria a los programas, departamento y oficinas de *LAUP*, con el fin de mejorar los servicios escolares en el día a día escolar, completando dicha responsabilidad con las familias, así como con los profesores, incentivando sus oportunidades educativas con el fin de retenerlos profesionalmente en el nivel preescolar.

³⁷³ Así se describe el CV académico y profesional de Celia Ayala en *Bloomberg Business* de julio de 2016. (<http://www.bloomberg.com/research/Los-Angeles-Universal-Preschool>).

³⁷⁴ Así se detalla el nombramiento de la lideresa en Educación la Dra. Celia Ayala como CEO de *LAUP* en julio de 2010. (<http://www.businesswire.com/news/home/20100707006751/en/Long-Time-Educator-Early-Childhood-Advocate-Appointed-CEO>).

³⁷⁵ Así aparece en el organigrama de los directivos y puestos de liderazgo del programa de *LAUP* de enero de 2014. (<http://laup.net/cabinet.aspx>).

³⁷⁶“La pregunta clave es cómo usar los fondos existentes. Lo mejor es apoyar la política de prescripción: Invertir en los más jóvenes”, esta es la cita de James J. Heckman, Premio Nobel de Economía, que aparece destacada en el programa de LAUP; y ésta ha sido la máxima de la visionaria lideresa Ayala³⁷⁷, ganándose el respeto por su gran reputación, por sus logros escolares en beneficio de los más pequeños, involucrando a todos los actores necesarios, tal y como indica el alcalde de NYC, *Bill de Blasio*, destacando la importancia en la actualidad de la estabilidad y la fortaleza económicas, las cuales dependen del nivel de educación más que nunca; y por ello, recalca la labor de la pionera citada, gracias a la cual, y a través de *LAUP* así como de su ejemplo y resultados encomiables, presentan el proyecto con carácter nacional “*The Preschool Nation*” con la ilusión y la visión de formar líderes en conocimientos, en el mundo laboral y en las opciones profesionales a desempeñar.

d) Ana Celia Zentella³⁷⁸

Lideresa hispana en estudios de antropología lingüística, está reconocida como una de las investigadoras y editoras principales de numerosas publicaciones relacionadas con las variedades del español, del inglés y del *Spanglish*, existentes en la rica y multicultural lingüística Latina-Hispana en EE.UU. Su análisis en relación con la socialización del lenguaje de las familias Hispánicas en el mismo entorno, proyectando sus estudios en áreas donde las leyes determinan el uso exclusivo del inglés, exponiendo al mismo tiempo las críticas a la legislación contraria a la educación bilingüe, han sido temas fundamentales en su investigación académica y en su compromiso profesional y personal de esta lideresa hispana, quien creció en el seno de una familia de acentos, expresiones y demás riquezas lingüísticas aportadas en su crianza por su madre puertorriqueña y su

³⁷⁶ Así se expone en el programa de LAUP en referencia al Nobel de Economía James J. Heckman en la cita traducida al español en inglés “The real question is show to use the available funds wisely. The best evidence supports the policy prescription: Invest in the very young”. (<http://laup.net/aspx>).

³⁷⁷ Así se describe en la transcripción del discurso ofrecido por el Alcalde de NYC Bill de Blasio sobre LAUP y el reconocimiento a la comprometida e incansable visionaria Dra. Celia Ayala y el proyecto “The Preschool Nation” de agosto de 2014. (<http://www1.nyc.gov/office-of-the-mayor/news/387-14/transcript-mayor-de-blasio-delivers-remarks-the-preschool-nation-summit#/0>).

³⁷⁸ Así se expone la biografía académica de la Dra. Ana Celia Zentella en el programa del Departamento de Estudios Étnicos de la Universidad de San Diego, California de mayo de 2016. (<http://www.ethnicstudies.ucsd.edu/faculty/zentella.html>).

padre mexicano, añadiendo otras pinceladas enriquecedoras desde el punto de vista idiomático y lingüístico al crecer en “El Barrio” del Sur del Bronx.

Como las demás lideresas estudiadas en la presente investigación académica, Ana Celia Zentella consideró la educación como el eslabón necesario para pertenecer al mundo de la Academia; obtuvo su licenciatura en español, en *Hunter College Bronx*, se graduó Máster en *Pennsylvania State University*, doctorándose en el área de Educación Lingüística en *University of Pennsylvania*.

Su compromiso social y lingüístico con la Comunidad Hispana ha sido numerosas veces reconocido; comenzando con “Creciendo Bilingüe: Niños puertorriqueños en Nueva York”³⁷⁹ con el que ganó *The Book Prize of the British Association of Applied Linguistics*, y *The Book Award of the Association of Latina and Latino Anthropologists of the American Anthropology Association*. Como antropóloga lingüística, ha ayudado a la Comunidad Hispana en el análisis del contexto social del lenguaje, valorando el porqué de las diferencias presentadas al hablar inglés, spanglish o español; reiterando que no hay idioma sin poder³⁸⁰, afirmando la importancia de dicho elemento, al estar íntimamente ligado con la relevancia de los idiomas; de la misma forma que las jerarquías interfieren en la autenticidad social, en las clases y en la identidad de las Comunidades en general y en EE.UU. en particular, donde la simbiosis de culturas representa su esencia. Seguidora e innovadora de los estudios antropológicos, ha otorgado un capítulo especial en su liderazgo académico al término y la identidad que se representa por los hablantes del Spanglish³⁸¹, considerándolo en sus propias palabras, una metamorfosis de la lengua, como vocablo identificador de un símbolo social y al mismo tiempo objeto de inversión semántica, utilizado dentro de los contextos sociales necesarios, por los hablantes que

³⁷⁹ ZENTELLA, C. ANA (1977): *Growing up bilingual: Puerto Rican Children in New York*, Ed. Blackwell Publishers, Oxford, págs. 323 y ss.

³⁸⁰ Así se expone en la entrevista realizada a la Lideresa hispana lingüista Ana Celia Zentella en el Centro Puertorriqueño Hunter College CUNY de enero de 2015.

(<http://centropr.hunter.cuny.edu/centrovoices/arts-culture/ana-celia-zentella-anthropolitical-linguistics-tato-laviera-and-power-nuyorican-poetry>).

³⁸¹ Así se describe en la transcripción del debate sobre el término “Spanglish” entre los Profesores Ricardo Otheguy y Ana Celia Zentella en la Conferencia Sobre Español en Miami-Florida de febrero de 2010. (<http://potowski.org/sites/potowski.org/files/articles/attachments/TranscripcionDebateSpanglish.pdf>).

intercambian idiomas, situaciones, identidades, y la realidad expresada verbalmente de aquellos que comparten dos mundos. De esa forma, idealista, Ana Celia Zentella expone su identidad concienciada de apertura a los dos mundos EE.UU.

VI. CONCLUSIONES

Se presentan a continuación las conclusiones extraídas a lo largo del estudio de las 42 lideresas investigadas académicamente; 21 de ellas, documentadas a través de la metodología de la entrevista, y las otras 21, por medio de los documentos personales y páginas oficiales, en relación con el tema central de la presente investigación académica “El liderazgo de la mujer hispana en EE.UU.: en la política, en la empresa y en la academia”. Se centra la exposición en la importancia de las cuatro variables básicas del estudio académico realizado: el liderazgo, el español como lengua de herencia, el inglés como segunda lengua y la educación como derecho humano internacional y elemento esencial de desarrollo personal y profesional.

1. LIDERAZGO

Siguiendo la definición de líder transformacional de Bernard Bass³⁸², se puede decir que líder: *“es aquel capaz de renovar las bases de motivación de los colaboradores para cumplir los objetivos determinados, consiguiendo a través de su influencia el compromiso no solo de los miembros de su equipo, sino de otros grupos y organizaciones, producto de su personalidad, ganándose el respeto, la confianza y la seguridad de sus seguidores a través de una visión idealizada y de la identificación individualizada con los objetivos a cumplir, consiguiendo un esfuerzo extra por parte de sus seguidores, entendiendo tal liderazgo como carismático”*. El elemento de inspiración para el resto de sus colaboradores y seguidores, es esencial en el rol de las lideresas. Sin embargo, al responder la pregunta 21 *“En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo”*; hay cuatro lideresas, las números 21, 20, 16, y 13, que tal y como se explica en el capítulo de análisis e interpretación de datos, no reconocen su rol de líder, ya sea por motivos puntuales vividos en el periodo que se las entrevistó, o a lo largo de toda su carrera profesional. Por el contrario, convencidas de su rol de lideresas, las diecisiete entrevistadas restantes, correspondientes a los números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, y 17 comentan la relevancia social aportada a los individuos y comunidades desde sus puestos de liderazgo. En relación a las 21 lideresas restantes, estudiadas a través de sus documentos y páginas oficiales, es relevante su liderazgo en

³⁸² op.cit.: BASS, BERNARD (1981): *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, Ed. Free Press, New York, pág.195.

cualquiera de los tres campos profesionales objeto de análisis. A través de la pregunta 22 *¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?* Donaciones. Contactos. Popularidad. Inspiración popular. Otros. La respuesta de las 17 lideresas que asumen su rol, otorgan un 94,12%, a “la inspiración popular”, considerándolo 16 de ellas elemento esencial de liderazgo. Las 21 lideresas estudiadas a través de los documentos y páginas oficiales, coinciden en un 100% con la afirmación anterior.

2. ESPAÑOL COMO LENGUA DE HERENCIA

La presente variable, tiene en la vida profesional y personal de las lideresas una gran importancia, tal y como reflejan las respuestas a la pregunta 23, *¿Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia?* La unanimidad expresada por las lideresas objeto de entrevista, es del 100%; al igual que la opinión mantenida a través de los documentos oficiales por las 21 lideresas restantes. Solo una de ellas, la Dra. Ellen Ochoa³⁸³, reconoció no haber podido conservar el español como lengua de herencia, porque en su infancia no estaba bien visto. De hecho, su padre hijo de emigrantes mexicanos y bilingüe, hablaba solo inglés con su familia; La Dra. Ochoa, se congratulaba por el cambio actual de actitud. Y el haber conservado la lengua de herencia, se perfilaba con los apartados de la pregunta 24. *–Si ha respondido afirmativamente, por...Su identidad; Su cultura; La relación con otros hispanos; Su desarrollo profesional; Otra.* Las respuestas dadas por las 21 lideresas entrevistadas, reconocieron la importancia de la lengua de herencia, español, en los siguientes porcentajes en función de la identidad, con un 100%; la relación cultural, con un 95,24%; la relación con otros hispanos con un 90,48% y el desarrollo profesional, con un 85,71%. Fue unánime también el reconocimiento dado al español como elemento esencial de identidad, así como enlace cultural y personal con la Comunidad Hispana, sin olvidar su gran importancia económica, abriendo puertas profesionales tanto en las áreas políticas, como empresariales y académicas.

³⁸³ *op.cit.*: Así se describe en la transcripción de la entrevista realizada a Ellen Ochoa por los estudiantes de Scholastic.com en el mes de los Líderes Hispanos en EE.UU. el año 1999 Hispanic Heritage Month de octubre de 1999. (<http://teacher.scholastic.com/activities/hispanic/ochoascript.htm>).

3. INGLÉS COMO SEGUNDA LENGUA

El aprendizaje del inglés como segunda lengua para las lideresas en EE.UU., fue para algunas de ellas complicado, mientras que para otras representó menos dificultad. Las respuestas a la pregunta 25. *Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua de herencia ¿fue difícil para Vd? Sí o No.*, opinan en favor del no un 57,14%, frente un 42,86% a la dificultad del aprendizaje. Respecto al acento, las respuestas a la pregunta 26. *Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana? Sí o No.*; otorgan al acento español, la barrera con un 57,14%, frente a un 42,86% a las que no pareció afectarles tal situación. Sin embargo, en las respuestas a la pregunta 27. *Recuerda algún momento en el que pensó: “o hablo correctamente inglés, o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente”.* Sí o No.; se deduce la importancia reconocida al inglés como segunda lengua por parte de las lideresas, otorgando un sí con un 66,67%, frente a un 33,33%. El inglés, como idioma del país de residencia, es un elemento esencial para el desarrollo profesional en todos los ámbitos. El bilingüismo sin duda, desde el punto de vista español e inglés, ofrece la posibilidad a los hispanohablantes del beneficio no solo cultural o personal, también profesional y económico, como se exponía en apartados anteriores; considerando la necesidad de un inglés fluido por parte de las lideresas a través de las entrevistas y los documentos oficiales, como garante en el reconocimiento profesional y social.

4. LA EDUCACIÓN, DERECHO HUMANO INTERNACIONAL Y LLAVE AL ACCESO PROFESIONAL.

La unanimidad del 100% en los resultados de la pregunta 28. *Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más? Sí o No.*; avala la importancia otorgada a dicho factor, que corroboran las 21 lideresas estudiadas a través de las entrevistas personales, al considerarla llave de acceso al desarrollo personal y profesional, como también le reconoce la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de Naciones Unidas³⁸⁴, artículo 26. Al responder afirmativamente, se pedía a las lideresas que precisaran el nivel

³⁸⁴ Así consta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobada el 10 de diciembre de 1948, en su artículo 26 de mayo de 2016. (<http://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>).

académico en la pregunta 29. *Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?* Con un 61,90% asentían en haber mantenido su nivel; frente a un 38,10 que opinaban el haber querido o querer acceder a uno superior. Para cerrar tan importante elemento con la pregunta 30. *¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico?*, Sí o No. Contestada por las 21 lideresas, 19 de ellas representadas por un 90,48%, manifestaban la imposibilidad; solo 2 de las 21, correspondientes al 9,52% opinaban lo contrario.

5. LAS SUBVARIABLES, RELEVANCIA ACADÉMICA

Expuestas las conclusiones de las cuatro variables principales; se deducen al hilo del resto de las preguntas respondidas por las lideresas, así como de los testimonios recogidos por las investigadas académicamente a través de documentos oficiales, una serie de sub-variables, analizadas detalladamente en la interpretación y análisis de datos. Sin embargo, por su valor informativo y académico, se ha considerado interesante citarlas a continuación: en el ámbito personal, las 42 lideresas han tenido un líder en sus vidas, la mayoría citan a sus padres, sus madres o sus abuelas, dependiendo de la estructura familiar existente. Ninguna de ellas aceptó el “no” por respuesta; independientemente del nivel social o económico en el que se criaron. Dentro del ámbito educativo, de las relaciones sociales y profesionales; la gran mayoría critica la discriminación académica y profesional desde un doble punto de vista, por ser mujeres (género) e hispanas (minorías). Animar a las jóvenes hispanas a seguir perseverando en sus objetivos, logrando la máxima integración en los grupos sociales y profesionales relacionados con sus competencias; sin olvidar el derecho de denuncia a las instituciones, organismos o personas competentes para lograr la equidad de género en todos los ámbitos, así como la igualdad como ser humano, beneficiándose de los derechos que se otorgan a las minorías, entendida dicha recomendación también, como pertenecientes a la Comunidad Hispana en EE.UU. Respecto a la variable de liderazgo, expuesto en párrafos anteriores detalladamente, podría añadirse la importancia social y profesional aportada por las líderes objeto de estudio académico ante las jóvenes en general, y en particular para las pertenecientes a la Comunidad Hispana en EE.UU., quienes deben concienciarse,

asumiendo la máxima de Dolores Huerta, ¡Sí se puede!³⁸⁵ En relación a conservar el español como lengua de herencia, la adquisición del inglés (fluido) como segunda lengua y la educación, se reconoce la utilidad económica y social de las tres variables al hilo de la exposición de Bourdieu ³⁸⁶, en *Language and symbolic power*.

6. RESUMEN DE LA COMPARATIVA ENTRE LOS RESULTADOS DE LAS 42 LIDERESAS EN LOS DOMINIOS DE LA POLÍTICA, LA EMPRESA Y LA ACADEMIA

A continuación, se exponen resumidamente las conclusiones de la comparativa realizada entre los resultados de las 42 lideresas en la política, la empresa y la academia, explicados detalladamente en el capítulo tercero, del análisis de resultados.

Considerando que la recolección de datos de ambos grupos de lideresas fue diferente, se utilizó una herramienta de análisis común (la entrevista de las encuestas personales) para evitar introducir sesgos en el análisis comparativo; sin embargo, es casi inevitable un cierto grado de subjetividad al “extraer” las respuestas de los documentos personales. Se decidió en este análisis comparativo dividir las respuestas en Sí, No y No Disponible (N/D, no existe información suficiente).

En principio, se realizó una minuciosa selección del total de las 30 preguntas (las 3 últimas de sugerencias 31, 32 y 33, no se utilizaron) que podían llegar a responderse con un mínimo de fiabilidad sobre la información obtenida de los documentos personales, seleccionando 15 de ellas, tal y como se expone a continuación. Las contestaciones a las 15 preguntas se extrajeron de los documentos personales de las lideresas. Esto permitió, poder realizar la comparación con los resultados obtenidos en las lideresas evaluadas a través de las entrevistas personales, aprovechándose la comparativa entre los dos grupos de 21 lideresas para hacer un análisis adicional de cada uno de ellos por los dominios estudiados (academia, empresa y política).

³⁸⁵ Así consta en la Historia de la Página Oficial de la Unión de Campesinos en inglés UFW United Farm Workers Biografía de Dolores Huerta de junio de 2016.
(http://www.ufw.org/s/_page.php?menu=research&inc=history/sp/07.html).

³⁸⁶ BOURDIEU, P. (1999): *Language and symbolic power*, Ed. Harvard University Press, Cambridge, MA, págs.8 a 65.

Varias de las preguntas del grupo de las 21 lideresas analizadas a través de los documentos personales, no se pudieron contestar con fiabilidad (N/D). Lo que demuestra que a pesar de haber seleccionado solo las 15 preguntas que se consideraron como las mas factibles de poder ser contestadas, aún así, la información disponible no era lo suficiente como para responder a alguna de las preguntas. Un claro ejemplo de lo comentado anteriormente, ocurre con la pregunta 10, al obtener un resultado con un 100% de N/D (quizás retrospectivamente, esta pregunta se debería haber omitido en el análisis). En las preguntas 21, 22, 24, 28 y 29 en ambos grupos de lideresas las contestaciones son mayoritariamente sí (por encima del 90%). Es relevante ver como los resultados en términos generales son parecidos entre los dos grupos de lideresas. Los resultados globales de los dos grupos de lideresas revelan lo siguiente: que una mayoría relativa durante la infancia no se sentían diferentes a otros niños por ser hispanohablantes. Una mayoría: creció en una familia biparental, considera que tienen una relevancia social como lideresas, cree que la Comunidad Hispana se beneficia de su liderazgo. Muchas de ellas tenían durante su juventud un héroe al que admiraban. La práctica totalidad volvería a estudiar hasta el mismo nivel o más alto si volvieran a nacer; y una gran mayoría considera que no podrían haber llegado a ser lideresas sin su nivel de educación académica.

Para dar una lectura a los porcentajes que reflejan el texto anterior, pueden remitirse a la Tabla 7 (pág. 307) de la presente investigación académica.

VII. BIBLIOGRAFIA ALFABETIZADA CONSULTADA NO DE INTERNET

Acosta, A.: “Hijos de hispanohablantes en el exterior: el desarrollo lingüístico de hablantes de herencia que adquieren el español rodeados de otros idiomas” en *CVC Cervantes 10 investigaciones* núm. 2, pág.131.

Alba, R., Logan, J., Lutz, A., Stults, B.: “Only English by the third generation? Loss and preservation of the Mother Tongue among the grandchildren of the contemporary immigrants” en *Demography* núm.3, 2002, págs.467-484.

Alba, R., Logan, J., Lutz, A., y Stults, B.: “Only English by the Third Generation? Loss and Preservation of the Mother Tongue among the Grandchildren of Contemporary Immigrants.” en *Demography* núm.3, 2002, págs. 467-484.

Alvira Martín, F. (2011), *La Encuesta: una perspectiva general metodológica*, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.122 p.

Allison, N.B. y Bencomo, A. “Hispanic families and their culture: implication for FCS educators”. *Journal of Family and Consumer Science*. 107(2), pág. 56-61

AMNESTY INTERNATIONAL PUBLICATIONS (2006): *Vivir en las sombras. Una introducción a los derechos humanos de todas las personas migrantes*, Ed. Amnistía Internacional (EDAI), Madrid, 70 p.

Amorós, C.; “Historia de la Teoría Feminista” en *Mujeres en Red. El periódico feminista*, 2005, pág. 73.

Atkinson, R. (1998): *The Life Story Interview*, Ed. Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods, Vol 44, Thousand oaks, Ca., 104 p.

Bass, B (1981): *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, Ed. Free Press, New York, 800 p.

Bass, B. y Avolio, B (1990): *Manual for the multifactor leadership questionnaire*, Ed. Consulting Psychologist Press, Palo Alto, CA, págs. 87-90.

Beaudrie, S.M. and Fairclough, M.: *Spanish as a heritage language in the United States. The State of the Field*, Ed. Georgetown University Press, Washington D.C., 2012, 312 p.

Bennis, W (2009): *On becoming a leader*, Ed. Public Books, Philadelphia, págs. 24-25.

Boboc, A.: “American Language, Politics and Identity” en *Cultural and Linguistic Communication* núm.1, 2013, págs. 70-76.

Bourdieu, P. (1999). *Language and Symbolic Power*, Ed. Cambridge, MA: Harvard University Press.320 p.

Bourdieu, P.: “La ilusión biográfica”, en *Historia y fuente oral* núm.2, 1989, págs.121-128.

Butler, J. (1999): *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Ed. Routledge, New York, 272 p.

Callahan, M.R.: *The Bilingual Advantage: Language, Literacy and the U.S. Labor Market*, 1a ed., Gándara, C. P. (Dir.), Ed. Library of Congress-Multilingual Matters, Bristol, UK., 304 p.

Carliner, G.: "The language ability of US immigrants: Assimilation and cohort effects" en *The International Immigration Review Pro Quest* núm.1, 2000, pág. 158.

Castro D.C., C., Ayankoya B., Kasprzak C.: *The new voices, nuevas voces guide to cultural & linguistic diversity in early childhood*, 1a. ed., Castro, D., Ayankoya, B. y Kasprzak, C. (Dir.), Ed. Paul H. Brookes, Baltimore, M.D., 2011, 184 p.

Coller, X (2005): *Estudio de casos, Colección Cuadernos Metodológicos*, núm.30, Ed. Centro de investigaciones sociológicas, Torrejón de Ardoz, Madrid, 139 p.

Collins, P. H.: "Toward a new misión: Race, class and gender's categories of analysis and connection" en Karen Rosemblum y Toni-Michelle C.Travis (eds.), *The Meaning of Difference*, Nueva York, McGraw Hill, 1996.560 p.

Cooper, M. A.: "Latinas in the workplace - an emerging leadership force" en *The Hispanic Outlook in Higher Education* núm. 22, 2012, pág.31.

Creswell, R., Godelier, M., (1981): "Biografías" en. *Útiles de encuesta y de análisis antropológico, Fundamentos*, Madrid, pág. 115-118.

Cummis, J.: "A proposal for action: Strategies for recognizing heritage language competence as a learning resource within the mainstream classroom" en *Modern Language Journal* núm. 89, 2005, págs. 585-92.

Darden, C. E. (2014): "School is open for immigrants" en *Phi Delta Kappan* núm.76, págs 1-2.

DRAE.: *Aculturar* 1. tr. Incorporar a un individuo o a un grupo humano elementos culturales de otro grupo. U. t. c. prnl. Real Academia de la Lengua Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.).

Dragojevic, M. & Giles. H. (2016): "I don't like you because you're hard to understand: The role of processing fluency in the language attitudes process" en *Human Communication Research* núm, 2, pág.1.

Ehrman, E.M., Leaver, L. B., Oxford, L .R. (2003): "A brief overview of individual differences in second language learning" en *System Science Review*, núm.31, vol. 3, págs. 313-330.

Escobar, A. y Potowski, K (2015): *El español en los Estados Unidos*, 1ª ed., Ed. Cambridge University Press, Cambridge, págs. 216-217.

Ferrero, J.J. (2009): *Teoría de la Educación: Lecciones y lecturas*, Ed. Deusto, Deusto., 432 p.

Fishman, J.: "300-plus years of heritage language education in the United States" en Peyton, J.K and Ranard, D.A. & S. McGinnis (Dir.), *Heritage languages in America: Preserving a national resource* (págs. 81-89), Ed. Washington, D.C. & McHenry, IL: Center for Applied Linguistics & Delta Systems, 2001.327 p.

Foucault, M (1979): *Historia de la gubernamentalidad I: Seguridad, territorio y población*, Ed. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 412 pág

Gardner, R., Lambert, W. *Attitudes and Motivation in Second Language Learning*, Ed. Newbury House, Rowley MA, 1972.

Gauche M. X. (2011): “Discriminación por sexualidad en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos con especial referencia a la Identidad de género”. Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Derecho.

Giles, H., Marlow, M. (2011): “Theorizing language attitudes: Existing frameworks, an integrative model, and new directions”. *Communications yearbook*, Tomo 34, Routledge, New York, págs. 161–198.

Gluszek, A., Dovidio, J. F.: “The way they speak: A social psychological perspective on the stigma of non-native accents in communication”. *Personality and Social Psychology Review*, núm. 14, 2010, págs. 214–237.

Golas-Boza, T.: “Assessing the Advantages of Bilingualism for the Children of Immigrants” en *The International Migration Review* núm. 3, 2005, pág. 721.

Gonzales, R. (2009): “On the rights of undocumented children” en *Springer Science + Business Media, LLC* núm.46, págs.419–422.

Gutierrez, Jacqueline (2012): *Self- perception of leadership by Mexican American women entrepreneurs*, Ed. ProQuest, Ann Arbor, 156 p.

Gutmann, C. M.: “Dystopian travels in Gringolandia: Engendering ethnicity among Mexican immigrants to USA”, en *Ethnicities* núm.4, 2004, págs. 477-500.

Heller, M.: “The Future of Bilingualism.” *Bilingualism: A Social Approach*, HELLER, M (dir.), Palgrave Macmillan, New York, 2007, pág. 342.

Herbert, G.: “Symbolic ethnicity: The future of ethnic groups and cultures in America” en Werner Sollors (ed.), *Theories of Ethnicity: A Classical Reader*, Nueva York, New York University Press.400 p.

Horwitz, K. E, Horwitz, B.M., & Cope, J. (1986): “Language Classroom Anxiety” *The Modern Language Journal*, núm. 70 vol. 2, págs. 125-132.

Jasinski, J.: “Beyond High School: An Examination of Hispanic Educational Attainment” en *Social Science Quarterly*, volumen 81, núm. 1, 2000, pág. 276.

Jones-Correa, Michael (1998): *Between two nations: The political predicament of Latinos in New York City*, Ed. Cornell University, Ithaca, 245 p.

Keller, J. M. (2008). “First principles of motivation to learn and e3-learning”. *Distance Education*, Vol. 29(No. 2), 175-178.

Lacoste, C.: “Biografías” en. *Útiles de encuesta y de análisis antropológico*, Creswell, R. y Godelier, M., Fundamentos, Madrid, 1981, 304 p.

Leinbach, T., Bailey, T.: “Access and Achievement of Hispanics and Hispanic Immigrants in the Colleges of the City University of New York” en *Community College Research Center Teachers College, Columbia University*, núm.1, 2006, págs. 1- 3.

Liderazgo y líder, esa y DRAE: Real Academia de la Lengua Española (2014). Diccionario de la lengua española (23ª ed.).

Martínez, G.: "Policy and planning research for Spanish as a Heritage Language: From Language Rights to Linguistic Resource en *Spanish as a Heritage Language in The United States The State of The Field*, BEAUDRIE, S. y FAIRCLOUGH, M. (dirs.), Capítulo 3, Georgetown University Press, Washington D.C., 2012, pags. 61-77.

Mendoza, S.: "Latino Leadership Fellows" en *The Hispanic Outlook in Higher Education* núm.26, 2015, págs. 15-17.

Milkman R, Terriquez V.: "We are the ones who are out in front: Women's leadership in the immigrants rights" en *Feminist Studies* núm.3, 2012, pág. 724-727.

Nickels, G. W., McHugh. M.J. y McHugh. M. S., (2010): *Understanding Business*, 10 ed. McGraw Hill, New York, 800 p.

Nuño Gomes, Laura (1999).: *Mujeres: de lo privado a lo público*. Ed Tecnos, Madrid, 208 p.

Ortega y Gasset, J. (2005): *Meditaciones del Quijote*, Ed. Alianza, Madrid, 168 p.

Ortman, M. J. Y Shin, B. H.: "Language projections: 2010 to 2020" en *The American Sociological Association*, núm. 1, 2011, págs. 1-23.

Oxford, L. R. (1990): *Language Learning Strategies: What Every Teacher Should Know*, Ed. Heinle & Heinle, Boston, pages.121-122.

Peces Barba, Gregorio (1991): *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General*, Ed. Eudema, Madrid, 713 p.

Peyton, J. Ranard, J. y McGinnis, S.: "300-Plus Years of Heritage Language Education in the United States" en *Heritage Languages in America: Preserving a National Resource*, McHenry, IL: Center for Applied Linguistics and Delta Systems, Illinois, 2001.pags. 81-97.

Peyton, J. Ranard, J. y McGinnis, S.: "Heritage Language Students: Profiles and Possibilities" en *Languages in America: Preserving a National Resource*, Heritage. McHenry, IL, Washington DC: Delta Systems, Center for Applied Linguistics, págs.37-80.

Plummer, K. (1989): *Los documentos personales*, Ed. Siglo XXI, Madrid, 202 p.

Porter A y Schauffler R, (1994): *The Education of Language Minority Immigrants in the United States*, Ed. Blackwell Publishers Inc, New York, 364 p.

Portes, A., Hao, L.: "The price of uniformity: Language, family and personality adjustment in the immigrant second generation" en *Ethnic and Racial Studies* núm. núm.25, 2002, 889-912.

Potowski, K. (2010): *Language Diversity in the USA*, Ed. Cambridge University Press, New York, , 346 p.

Pujadas Muñoz, J.J. (2002), *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 107 p.

Pujadas Muñoz, J.J. "El método biográfico y los géneros de la memoria", en *Revista de Antropología Social* núm. 9, 2000, pág. 127-158.

Quilantan, M. C., Menchaca Ochoa, V.: *"The Superintendence becomes a reality for the Hispanic Women"* en *Kappa Delta Pi Record*; Spring 2004; 40, 3 ProQuest Central pág. 124.

Ramos López, M. Amparo (2005): *Mujeres y Liderazgo, una nueva forma de dirigir*, Ed. Universidad de Valencia, Valencia, 218 p.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2001): *Diccionario de la lengua española* (22 ed.).

Redstone A.I.: *"Context of English Language Use among Immigrants to the United States"* en *The International Immigration Review Pro Quest* núm.4, 2007, pág. 930.

Rivera-Batiz, F.: *"How Do Migrants from Latin America and the Caribbean Fare in the US Labour Market?"* en *The World Economy*, Volume 30, Issue 9, 2007, págs. 1399–1429.

Rivera-Batiz, F.: *"English language proficiency and the economic progress of immigrants"* en *Economics Letters*, 34, (3), 1990, págs. 295-300.

Robert, A.: *"El uso de documentos personales en Sociología: una revisión crítica de la literatura, 1920-1940"* en *Las historias de vida en ciencias sociales*, BALÁN, J.(comp), Ed. Nueva Visión, 1945, pág.19-26.

Salinas, M. Elena (2006): *Yo soy la hija de mi padre: Una vida sin secretos*, Ed. Harper Collins Publisher, New York, 282 p.

Schechter, S., Sharken-Taboada, D., and Bayley, R.: *"Bilingual by choice: Latino's parents rationales and strategies for raising children with two languages"* en *The Bilingual Research Journal* núm.20, 1996, págs. 261-281.

Shaw, C.R. (1931): *The Natural History of a Delinquent Career*, Ed. University of Chicago Press, Chicago.280 p.

Shaw, C.R. (1936): *Brothers in Crime*, Ed. University of Chicago Press, Chicago.364 p.

Shaw, C.R. (1966): *The Jack-Roller: a Delinquent Boy's Own Story*, Ed. University of Chicago Press, Chicago.225 p.

Sherman, R., and Ibarra, H. (2013): *"Being here but not here"* en *Hispanics and Education Phi Delta Kappan* núm.6, págs. 39-41.

Shondrick SJ, Dinh JE, Lord RG (2010) *Developments in implicit leadership theory and cognitive science: Applications to improving measurement and understanding alternatives to hierarchical leadership. Leadership Quart* 21: pags. 959–978.

Smith-Hunter, A.: *"An initial look at the characteristics of Hispanic Women Business Owners and their business"* en *The Business Renaissance Quarterly: Enhancing the quality of life at work*, 2006, pág.101.

Sotomayor, S. (2013): *Mi mundo adorado* Ed. Vintage Español - Random House LLC, New York., 336 p.

Stewart, D. (1993): *Immigration and Education: The Crisis and the opportunities*, Ed. Lexington Books. New York, 274 p.

Szczepanski, J.: "El método biográfico", Traducción del artículo de Szczepanski *Hanbuch der Empirischen Sozialforschung* en *Papers* núm. 10, 1967, pág.229-256.

Thomas, W.I., y Znaniecki, F. *The Polish Peasant in Europe and America*. Ed. Dover Pub (ed. Orig. 1918-1920), New York, 1958. 1150 p.

Tse, L.: "Resisting and reversing language shift: Heritage language resilience among US native biliterates" en *Harvard Educational Review* núm.71, 2001, págs. 676-706.

Ullán de la Rosa, F. J. (2014): *Sociología urbana: De Marx y Engels a las escuelas posmodernas*. Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid. 390 p.

Val, A. Y, Vinogradova, P.: "What Is the Identity of a Heritage Language Speaker?" en *Heritage Brief Center for Applied Linguistics*, 2010, pág 3.

Vargas, A.: "We are the leaders we have been waiting for" en *Harvard Journal of Hispanic Policy* núm.23, 2011, págs. 11-14.

W. Schrauf, R.: "English Use among Older Bilingual Immigrants in Linguistically Concentrated Neighborhoods: Social Proficiency and Internal Speech as Intracultural Variation" en *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, Volume 24, Issue 2, 2009, págs. 157-179.

Wilkman, R, Terriquez, V.: "We Are the Ones Who Are Out in Front" in *Women Leadership in the Immigrant Rights Movement* in *ProQuest Central* núm.38, 2012, pág. 723

Zentella C.A. (2014): "TWB (Talking while Bilingual): Linguistic profiling of Latina/os, and other linguistic Torquemadas" en *Latino tudies* núm.12, págs. 620-635

Zentella, C. Ana (1977): *Growing up bilingual: Puerto Rican Children in New York*, Ed. Blackwell Publishers, Oxford, 329 p.

VIII. BIBLIOGRAFÍA ALFABETIZADA CONSULTADA DE INTERNET / FUENTES ELECTRÓNICAS

- AAUW (2016): “Watch the Barriers and Bias Research Launch Panel on Women in Leadership” [en línea], en *American Association of University Women*, 30/03/2016. En: <http://www.aauw.org/event/2016/03/barriers-and-bias-webcast/> [Consulta: 03/02/2017].
- AERA (2016): “Special Interest Groups” [en línea], en *American Educational Research Association*. En: <http://www.aera.net/About-AERA/Member-Constituents/SIGs/SIG-Directory/First/H/Last/Q> [Consulta: 03/02/2017].
- ALDERTON, Matt (2015): “Making Headlines with Media Mogul Monica Lozano” [en línea], en *Hispanic Executive*. En: <http://hispanicexecutive.com/2015/monica-lozano/> [Consulta: 03/02/2017].
- ALEXANDER, Kelly (2016): “AU Announces 2016 Commencement Speakers” [en línea], en *American University of Communications and Marketing*, 19/04/2016. En: <http://www.american.edu/media/news/20160419-Spring-Commencement-Speakers.cfm> [Consulta: 01/05/2016].
- ALLIANCE FOR BOARD DIVERSITY (2010): *Alliance for Board Diversity census* [en línea]. En: <http://theabd.org/Reports.html> [Consulta: 23/06/2016].
- ALVARADO, Linda G. (2003): “Linda G. Alvarado” [en línea], en *National Women’s Hall of Fame*. En: <https://www.womenofthehall.org/inductee/linda-g-alvarado/> [Consulta: 02/02/2017].
- ALVARADO, Linda G. (2014): “Makers Profile: Linda G. Alvarado” [en línea], en *Makers. The Largest Video Collection of Women’s Stories*. En: <http://www.makers.com/linda-alvarado> [Consulta: 02/02/2017].
- AYALA, Celia (2016): “Celia C. Ayala Ph.D.: Executive Profile” [en línea], en *Bloomberg Business*. En: <http://www.bloomberg.com/research/LosAngelesUniversalPreschool> [Consulta: 01/07/2016].
- BUSINESS WIRE (2010): “Long-Time Educator and Early Childhood Advocate Appointed CEO of Los Angeles Universal Preschool” [en línea], en *Business Wire: A Berkshire Hathaway Company*, 07/07/2010. En: <http://www.businesswire.com/news/home/20100707006751/en/Long-Time-Educator-Early-Childhood-Advocate-Appointed-CEO> [Consulta: 02/02/2017].
- BUSINESS WIRE (2014): “Mónica Lozano to Depart as CEO of impreMedia, While Remaining Chair of the Board of Its Parent Company, US Hispanic Media, Inc.” [en línea], en *Business Wire. A Berkshire Hathaway Company*, 29/05/2014. En:

- <http://www.businesswire.com/news/home/20140529006401/en/Monica-Lozano-Depart-CEO-impreMedia-> [Consulta: 03/02/2017].
- CALEY, Carol (2013): “2013 Community Leader Award: Priscila Lizárraga” [en línea], en *Leadership California: Moving Women from Success to Significance*, 18/01/2013. En: <http://www.leadershipcalifornia.org/i4a/pages/index.cfm?pageid=3532> [Consulta: 03/02/2017].
- CALEY, Carol (2014): “Treasurer of the United States Rosie Rios. Happy with Her Pie of Life: Any Way You Slice It, Rosie Rios Feels Privileged to Serve” [en línea], en *Leadership California: Moving Women from Success to Significance*, 07/04/2014. En: <http://www.leadershipcalifornia.org/i4a/pages/index.cfm?pageid=3592> [Consulta: 03/02/2017].
- CALMES, Jackie (2016): “Harriet Tubman Ousts Andrew Jackson in Change for a \$20” [en línea], en *The New York Times*, 20/04/2016. En: <http://www.nytimes.com/2016/04/21/us/women-currency-treasury-harriet-tubman.html> [Consulta: 02/02/2017].
- CENTRO VIRTUAL CERVANTES (2017): “Aculturación” [en línea], en *Diccionario de términos clave de Ele*. En: http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/aculturacion.htm [Consulta: 17/02/2016].
- CERVANTES OBSERVATORIO (2014): “Quiénes somos” [en línea], en *Observatorio de la lengua española y las culturas hispánicas en los Estados Unidos*. En: <http://cervantesobservatorio.fas.harvard.edu/es/acercade/quienes-somos> [Consulta: 03/02/2017].
- CHAPELL, Bill (2014): “Obama Nominates Maria Contreras-Sweet To Head SBA” [en línea], en *The Two-Way: Breaking News from NPR*, 15/01/2014. En: <http://www.npr.org/sections/thetwoway/2014/01/15/262808116/obama-nominates-maria-contreras-sweet-to-head-sba> [Consulta: 02/02/2017].
- CLIMENT BONILLA, Juan Bautista (2010): “Reflexiones sobre la Educación Basada en Competencias” [en línea], en *Revista Complutense de Educación*, vol. 21, núm. 1, págs. 91-106. En: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED1010120091A/15205> [Consulta: 02/02/2017].
- COMMUNICATIONS DEPARTMENT (2015): “Nina Vaca, emprendedora tiempo completo” [en línea] en *Sariol Legal: Immigration Attorneys*, 23/07/2015. En: <http://sariolinmigracion.com/nina-vaca-emprendedora-tiempo-completo/> [Consulta: 03/02/2017].
- CONTRERAS-SWEET, María (2016): “La Administradora de la SBA reconoce a prestamistas para exportadores del año” [en línea], en *Boletín de Prensa de U.S. Small Business*

- Administration*, 08/04/2016. En: <https://es.sba.gov/contenido/la-administradora-de-la-sba-reconoce-prestamistas-para-exportadores-del-ano> [Consulta: 02/02/2017].
- CROMMETT, Christopher (2002): “El español y los medios de comunicación en Estados Unidos: ¿Cultura de inmigración o cultura étnica?” [en línea], en *Centro Virtual Cervantes*. En: http://cvc.cervantes.es/lengua/espanol_eeuu/comunicacion/ccrommett_.htm [Consulta: 02/02/2017].
- CSUF NEWS SERVICE (2016): “Maria Elena Salinas Will Receive CSUF Honorary Doctorate” [en línea], en *CSUF News Center*, 20/04/2016. En: http://news.fullerton.edu/2016sp/msclip_people_salinas.aspx [Consulta: 03/02/2017].
- DACA (2016): “Consideration of Deferred Action for Childhood Arrivals (DACA)” [en línea], en *U.S. Citizenship and Immigration Services*. En: <https://www.uscis.gov/humanitarian/consideration-deferred-action-childhood-arrivals-daca> [Consulta: 02/02/2017].
- DE BLASIO, Bill (2014): “Transcript: Mayor de Blasio Delivers Remarks at The Preschool Nation Summit” [en línea], en *NYC: The Official Website of the City of New York*, 05/08/2014. En: <http://www1.nyc.gov/office-of-the-mayor/news/387-14/transcript-mayor-de-blasio-delivers-remarks-the-preschool-nation-summit#0> [Consulta: 02/02/2017].
- DURAZO, María Elena (2016): “María Elena Durazo: Women Leadership in the Immigrant Rights Movement” [en línea], en *The Hotel School. Cornell Institute for Hospitality Labor and Employment Relations*. En: <https://sha.cornell.edu/centers-institutes/cihler/about/executive-board/durazo.html> [Consulta: 01/08/2016].
- FEDERAL GLASS CEILING COMMISSION (1995): *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital* [en línea]. En: <https://www.dol.gov/oasam/programs/history/reich/reports/ceiling.pdf> [Consulta: 03/02/2017].
- FEITELBERG, Rosemary (2013): “New York Women’s Foundation to Honor Carolina Herrera” [en línea], en *Women’s Wear Daily*, 11/11/2013. En: <http://wwd.com/fashion-news/fashion-scoops/new-york-womens-foundation-to-honor-carolina-herrera-7271373/> [Consulta: 02/02/2017].
- FIGUEROA, Yomaira C. (2015): “Ana Celia Zentella on Anthropological Linguistics, Tato Laviera, and the Power of Nuyorican Poetry” [en línea], en *Centro Voices*, 14/01/2015. En: <http://centroweb.hunter.cuny.edu/centrovoices/arts-culture/ana-celia-zentella-anthropological-linguistics-tato-laviera-and-power-nuyorican-poetry> [Consulta: 02/02/2017].
- FRY, Richard (2016): “Millennials Overtake Baby Boomers as America’s largest generation” [en línea], en *Pew Research Center*, 25/04/2016. En: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/01/16/this-year-millennials-will-overtake-baby-boomers/> [Consulta: 03/02/2017].

- GÁNDARA, Patricia (2010): “Patricia Gándara, Ph.D.” [en línea], en *The Civil Rights Project*. En: <https://civilrightsproject.ucla.edu/about-us/staff/patricia-gandara-ph.d> [Consulta: 03/02/2017].
- GÁNDARA, Patricia (2016): “Patricia Gándara: Research Professor” [en línea], en *UCLA Ed & IS*. En: <https://gseis.ucla.edu/directory/patricia-gandara/> [Consulta: 03/02/2017].
- GÁNDARA, Patricia; y THE WHITE HOUSE INITIATIVE ON EDUCATIONAL EXCELLENCE FOR HISPANICS (2015): *Fulfilling America’s Future: Latinas in the U.S., 2015* [en línea]. En: <http://sites.ed.gov/hispanic-initiative/files/2015/09/Fulfilling-Americas-Future-Latinas-in-the-U.S.-2015-Final-Report.pdf> [Consulta: 03/02/2017].
- GARCIA, Sylvia R. (s. f.): “Senator Sylvia R. Garcia: District 6” [en línea], en *The Texas Senate*. En: <http://www.garcia.senate.state.tx.us/> [Consulta: 01/06/2016].
- GETLEGAL (2016): “Discriminación laboral” [en línea], en *Getlegal.com*. En: <http://espanol.getlegal.com/legal-info-center/discriminacion-laboral/> [Consulta: 02/02/2017]
- GHGCC FOUNDATION (s. f.): “Dr. Laura G. Murillo” [en línea], en *Greater Houston Hispanic Chamber of Commerce Foundation*. En: http://www.ghgccfoundation.org/laura_murillo.html [Consulta: 02/02/2017].
- GLOBE NEWSWIRE (2015): “Laup Ceo to Retire in June 2016: Dr. Celia C. Ayala’s Leadership in Early Care and Education Spurred Growth for LAUP and Positive Outcomes for Children” [en línea], en *Globe Newswire*, 01/12/2015. En: <https://globenewswire.com/news-release/2015/12/02/792142/10157674/en/LAUP-CEO-TO-RETIRE-IN-JUNE-2016.html> [Consulta: 04/02/2017].
- GONZALES, Felisa (2008): “Hispanic Women in the United States, 2007” [en línea], en *Pew Research Center: Hispanic Trends*, 14/05/2008. En: <http://www.pewhispanic.org/2008/05/08/hispanic-women-in-the-united-states-2007/> [Consulta: 02/02/2017].
- GONZALEZ-BARRERA, Ana; y LOPEZ, Mark Hugo (2013): “Spanish Is the Most Spoken Non-English Language in U.S. Homes, Even Among Non-Hispanics” [en línea], en *Pew Research Center*, 13/08/2013. En: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2013/08/13/spanish-is-the-most-spoken-non-english-language-in-u-s-homes-even-among-non-hispanics> [Consulta: 03/02/2017].
- GUZMAN, Sandra (2014): “Meet Some of NYC’s New Generation of Latino Legislators” [en línea], en *NBC News*, 29/09/2014. En: <http://www.nbcnews.com/storyline/hispanic-heritage-month/meet-some-nycs-new-generation-latino-legislators-n211816> [Consulta: 03/02/2017].
- HARVARD EDUCATION (2009-2017): Tweets de Harvard Education [en línea], en *Twitter*. En: <https://twitter.com/hgse> [Consulta: 02/02/2017].

- HAUBEGGER, Christy (2005): "Christy Haubegger: Diversity Expert" [en línea], en *CAA Speakers*. En: <https://www.caaspeakers.com/christy-haubegger/> [Consulta: 02/02/2017].
- HAUBEGGER, Christy (2014): "Makers Profile: Christy Haubegger" [en línea], en *Makers. The Largest Video Collection of Women's Stories*. En: <http://www.makers.com/christy-haubegger> [Consulta: 02/02/2017].
- HEIM, Joe (2015): "Rosa Gumataotao Rios, U.S. treasurer, is all about the money" [en línea], en *The Washington Post*, 19/11/2015. En: https://www.washingtonpost.com/lifestyle/magazine/shes-all-about-the-money/2015/11/17/a5adf766-7da8-11e5-beba-927fd8634498_story.html [Consulta: 03/02/2017].
- HERRERA, Carolina (2015): "The House" [en línea], en *Carolina Herrera*. En: <http://www.carolinaherrera.com/es/the-house/story/> [Consulta: 01/01/2015].
- HOPE (2014): "The HOPE Leadership Institute for Latinas women in California" [en línea], en *Hispanas Organized for Political Equality*. En: http://www.latinas.org/site/c.qwL6KiNYLtH/b.2247319/k.596C/Leadership_Institute.htm [Consulta: 03/02/2017].
- HOUSTON HISPANIC CHAMBER OF COMMERCE (2016): "Contacto: News From and About Hispanic Business in Houston" [en línea], en *Houston Hispanic Chamber Of Commerce: The Media Center*, junio de 2016. En: <http://www.houstonhispanicchamber.com/the-media-center.html> [Consulta: 02/02/2017].
- INTER-AMERICAN DIALOGUE (2015): "María Elena Salinas: Co-anchor, Noticiero Univision & Aquí y Ahora Master of Ceremonies" [en línea], en *The Dialogue. Leadership for the Americas*, 17/11/2015. En: <http://www.thedialogue.org/maria-elena-salinas/> [Consulta: 03/02/2017]
- KROGSTAD, Jens Manuel (2016): "Rise in English Proficiency among U.S. Hispanics Is Driven by the Young" [en línea], en *Pew Research Center*, 20/04/2016. En: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/04/20/rise-in-english-proficiency-among-u-s-hispanics-is-driven-by-the-young/> [Consulta: 03/02/2017].
- KROGSTAD, Jens Manuel; LOPEZ, Mark Hugo; LÓPEZ, Gustavo; PASSEL, Jeffrey S.; y PATTEN, Eileen (2016): "Millennials Make Up Almost Half of Latino Eligible Voters in 2016" [en línea], en *Pew Research Center: Hispanic Trends*, 19/01/2016. En: <http://www.pewhispanic.org/2016/01/19/millennials-make-up-almost-half-of-latino-eligible-voters-in-2016/> [Consulta: 03/02/2017].
- LAS-ELC (s. f.): "Putting Justice to Work" [en línea], en *Legal Aid Society: Employment Law Center*. En: <https://las-elc.org> [Consulta: 01/08/2016].
- LAUP (2014): "Cabinet" [en línea], en *Los Angeles Universal Preschool: Quality Early Learning*. En: <http://laup.net/cabinet.aspx> [Consulta: 01/01/2014].

- LAUP (2014): “Our Mission” [en línea], en *Los Angeles Universal Preschool: Quality Early Learning*. En: <http://laup.net/ourmission.aspx> [Consulta: 01/01/2014].
- LINCOLN, Abraham (2017): “Selected Lincoln Quotations on Education” [en línea], en *Abraham Lincoln Online*. En: <http://www.abrahamlincolnonline.org/lincoln/speeches/educate.htm> [Consulta: 03/02/2017].
- LOPEZ, Mark Hugo (2013): “Three-Fourths of Hispanics Say Their Community Needs a Leader” [en línea], en *Pew Research Center: Hispanic Trends*, 22/10/2013. En: <http://www.pewhispanic.org/2013/10/22/three-fourths-of-hispanics-say-their-community-needs-a-leader/> [Consulta: 02/02/2017].
- LOPEZ, Mark Hugo; y GONZALEZ-BARRERA, Ana (2013): “What Is the Future of Spanish in the United States?” [en línea], en *Pew Research Center*, 05/09/2013. En: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2013/09/05/what-is-the-future-of-spanish-in-the-united-states/> [Consulta: 03/02/2017].
- LOZANO, Monica (2016): “Monica Lozano: Chair” [en línea], en *The Aspen Institute*. En: <https://www.aspeninstitute.org/our-people/monica-lozano/> [Consulta: 03/02/2017].
- LOZANO, Monica (s. f.): “Monica Lozano. Board Chair, U.S. Hispanic Media, Inc.” [en línea], en *The Rockefeller Foundation*. En: <https://www.rockefellerfoundation.org/people/monica-lozano/> [Consulta: 03/02/2017].
- MAKERS TEAM (2016): “An Open Letter to US Treasury Secretary Jack Lew On Why a Woman Needs to Be On the Front of the 10\$ Bill” [en línea], en *Makers. The Largest Video Collection of Women’s Stories*, 20/04/2016. En: <http://www.makers.com/blog/facts-women-ten-dollar-bill> [Consulta: 02/02/2017].
- MALDEF (2009): “About MALDEF: Mexican American Legal Defense and Educational Fund” [en línea], en *MALDEF: The Latino Legal Voice for Civil Rights in America*. En: <http://www.maldef.org/about/index.html> [Consulta: 02/02/2017].
- MANRIQUEZ, Pablo (2015): “Meet Rosa Gumataotao Rios, the Mexican-American in your wallet” [en línea], en *Fox News*, 05/03/2015. En: <http://latino.foxnews.com/latino/politics/2015/03/05/meet-rosa-gumataotao-rios-mexican-american-in-your-wallet/> [Consulta: 03/02/2017].
- MARTINEZ, Susana (2011): *Office of the Governor Susana Martínez* [en línea]. En: <http://www.governor.state.nm.us> [Consulta: 03/02/2017].
- MIRANDA, Luis (2010): “Get The Facts On The DREAM Act” [en línea], en *The White House*, 01/12/2010. En: <https://www.whitehouse.gov/blog/2010/12/01/get-facts-dream-act> [Consulta: 02/02/2017].

- MURGUÍA, Janet (2015): “Message from Janet Murguía, President and CEO: Empowering Latinos to Make Change” [en línea], en *National Council of La Raza (NCLR)*. En: <http://www.nclr.org/about-us/president-and-ceo/> [Consulta: 02/02/2017].
- MURGUÍA, Janet (s. f.): “The Truth About NCLR” [en línea], en *National Council of La Raza (NCLR)*. En: <http://www.nclr.org/about-us/who-we-are/> [Consulta: 02/02/2017].
- MURILLO, Laura G. (s. f.): “Dr. Laura G. Murillo” [en línea], en *LinkedIn*. En: <https://www.linkedin.com/in/drlauramurillo> [Consulta: 02/02/2017].
- NAMIC (2015): “NAMIC To Present the 2015 Mickey Leland Humanitarian Achievement Award Posthumously to the Late ESPN Anchor, Stuart Scott” [en línea], en PR Newswire, 13/04/2015. En: <http://www.prnewswire.com/news-releases/namic-to-present-the-2015-mickey-leland-humanitarian-achievement-award-posthumously-to-the-late-espn-anchor-stuart-scott-300064795.html> [Consulta: 01/04/2016].
- NASA (2016): “Johnson Space Center Director Dr. Ellen Ochoa” [en línea], en *National Aeronautics and Space Administration*. En: <https://www.nasa.gov/centers/johnson/about/people/orgs/bios/ochoa.html> [Consulta: 02/02/2017].
- NASA (2017): “Biographical Data: Ellen Ochoa, Director” [en línea], en *Jonhson Space Center: National Aeronautics and Space Administration*. En: <http://www.jsc.nasa.gov/Bios/htmlbios/ochoa.pdf> [Consulta: 01/10/2015].
- NCCHC (2016): *National Community College Hispanic Council* [en línea]. En: <http://www.ncchc.com/> [Consulta: 03/02/2017].
- NCWIT (2015): “Eva Longoria Inspire Young Latinas to Pursue Technology on Behalf of TECHNOLOchicas” [en línea], en *National Center for Women and Information Technology*. En: www.ncwit.org [Consulta: 03/02/2017].
- NEPC (s. f.): “Patricia Gándara. University of California Los Angeles” [en línea], en *National Education Policy Center*. En: <http://nepc.colorado.edu/author/gandara-patricia> [Consulta: 03/02/2017].
- NOTIMEX (2015): “Dolores Huerta, una vida en defensa de los campesinos en EU” [en línea], en *24 horas: El diario sin límites*. En: <http://www.24-horas.mx/dolores-huerta-una-vida-en-defensa-de-los-campesinos-en-eu/> [Consulta: 02/02/2017].
- OIT (2016): “Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), de junio de 1960, núm. 111” [en línea], en *Organización Internacional del Trabajo*. En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 [Consulta: 02/02/2017].
- OIT (2016): “Igualdad y discriminación” [en línea], en *Organización Internacional del Trabajo*. En: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-es/index.htm> [Consulta: 20/02/2016].

- ONU (2013): “La Carta Internacional de Derechos Humanos” [en línea], en *Naciones Unidas*. En: <http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml> [Consulta: 02/02/2017].
- ONU (2016): “Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial” [en línea], en *Naciones Unidas Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado*. En: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx> [Consulta: 11/03/2016].
- ONU (s. f.): “Día Internacional de la Lengua Materna: 21 de febrero” [en línea], en *Naciones Unidas*. En: <http://www.un.org/es/events/motherlanguageday/background.shtml> [Consulta: 02/02/2017].
- ONU MUJERES (1995): *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing +5* [en línea]. En: http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf [Consulta: 02/02/2017].
- ONU MUJERES (2015): “ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” [en línea], en *ONU Mujeres*. En: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality> [Consulta: 03/02/2017].
- ONU MUJERES (2015): “Un fracaso colectivo de liderazgo respecto al progreso de las mujeres” [en línea], en *ONU Mujeres*, 06/03/2015. En: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/3/collective-failure-of-leadership-on-progress-for-women> [Consulta: 03/02/2017].
- ONU MUJERES (2016): “High-Level Conference Focuses on How to Make Women’s Equality a Reality” [en línea], en *ONU Mujeres*, 18/05/2016. En: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2016/5/high-level-conference-focuses-on-how-to-make-womens-equality-a-reality> [Consulta: 02/02/2017].
- OTHEGUY, Ricardo; y ZENTELLA, Ana Celia (2010): “Debate sobre el término ‘Spanglish’ entre los profesores Ricardo Otheguy y Ana Celia Zentella” [en línea], en *Conference on Spanish in the U.S.*, celebrada en Miami en febrero de 2009. Transcripción de Ericka Acevedo Torres. En: <http://potowski.org/sites/potowski.org/files/articles/attachments/TranscripcionDebateSpanglish.pdf> [Consulta: 02/02/2017].
- PALOMAREZ, Javier (2014): “Maria Contreras-Sweet: From ProAmérica, to America’s Promise” [en línea], en *United States Hispanic Chamber Of Commerce*, 26/02/2014. En: <http://ushcc.com/maria-contreras-sweet-proamerica-americas-promise/> [Consulta: 02/02/2017].
- PATTEN, Eileen (2016): “The Nation’s Latino Population Is Defined by Its Youth” [en línea], en *Pew Research Center: Hispanic Trends*, 20/04/2016. En: <http://www.pewhispanic.org/2016/04/20/the-nations-latino-population-is-defined-by-its-youth/> [Consulta: 03/02/2017].

- PEW RESEARCH CENTER (2013): “Between Two Worlds: How Young Latinos Come of Age in America. Overview and Executive Summary” [en línea], en *Pew Research Center: Hispanic Trends*, 01/07/2013. En: <http://www.pewhispanic.org/2009/12/11/between-two-worlds-how-young-latinos-come-of-age-in-america/> [Consulta: 16/02/2016].
- PEW RESEARCH CENTER (2013): “Chapter 4: Men and Women at Work” [en línea], en *Pew Research Center: Social & Demographic Trends*, 11/12/2013. En: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/12/11/chapter-4-men-and-women-at-work/> [Consulta: 02/02/2017].
- PEW RESEARCH CENTER (2015): “Women and Leadership: Public Says Women are Equally Qualified, but Barriers Persist” [en línea], en *Pew Research Center: Social & Demographic Trends*, 14/01/2015. En: <http://www.pewsocialtrends.org/2015/01/14/women-and-leadership/> [Consulta: 03/02/2017].
- PEW RESEARCH CENTER; y MURGUÍA, Janet (2012): “Janet Murguía: Diverse Identities but Much Common Ground” [en línea], en *Pew Research Center: Hispanic Trends*, 31/05/2012. En: <http://www.pewhispanic.org/2012/05/31/janet-murguia-diverse-identities-but-much-common-ground/> [Consulta: 02/02/2017].
- PHELPS, Edmund S. (1972): “The Statistical Theory of Racism and Sexism” [en línea], en *The American Economic Review*, vol. 62, núm. 4, págs. 659-661. En: http://www.jstor.org/stable/1806107?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=The&searchText=statistical&searchText=theory&searchText=of&searchText=racism&searchText=and&searchText=sexism.&searchText=American&searchText=Economic&searchText=Review&searchUri=%2Faction%2FdoBasicSearch%3FQuery%3DThe%2Bstatistical%2Btheory%2Bof%2Bracism%2Band%2Bsexism.%2BAmerican%2BEconomic%2BReview%26amp%3Bacc%3Doff%26amp%3Bwc%3Don%26amp%3Bfc%3Doff%26amp%3Bgroup%3Dnone&seq=1#page_scan_tab_contents [Consulta: 01/01/2012].
- PNUD (2016): “Objetivos de Desarrollo del Milenio” [en línea], en *Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo*. En: http://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/mdg_goals.html [Consulta: 03/02/2017].
- PNUD (2016): “Objetivos de desarrollo sostenible” [en línea], en *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. En: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/post-2015-development-agenda.html> [Consulta: 02/02/2017].
- PREJEAN, Jeanne (2016): “World-Renowned Designer Carolina Herrera’s Bringing Her Collection To 2016 Crystal Charity Ball Fashion Show And Luncheon” [en línea], en *My Sweet Charity: An Ongoing Conversation for the Good of Dallas*, 11/02/2016. En: <http://mysweetcharity.com/2016/02/just-in-world-renowned-designer-carolina-herrerass->

[bringing-her-collection-to-2016-crystal-charity-ball-fashion-show-and-luncheon/](#)

[Consulta: 02/02/2017].

PURI, Lakshmi (2011): “Cómo contrarrestar la discriminación de género y los estereotipos negativos sobre el género: respuestas de políticas eficaces” [en línea], en *Sesión Substantiva del ECOSOC*, celebrada en Ginebra el 13 de julio de 2011. En: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses#sthash.rEqngyGH.dpuf> [Consulta: 02/02/2017].

PURI, Lakshmi (2011): “Countering Gender Discrimination and Negative Gender Stereotypes: Effective Policy Responses” [en línea], en *Sesión Substantiva del ECOSOC*, celebrada en Ginebra el 13 de julio de 2011. En: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses> [Consulta: 02/02/2017].

PURI, Lakshmi (2016): “Mujeres y niñas son esenciales para la ciencia y la tecnología” [en línea], en *ONU Mujeres*, 10/02/2016. En: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2016/2/women-and-girls-imperative-to-science-and-technology-agenda> [Consulta: 02/02/2017].

PURI, Lakshmi (2016): “Mujeres y niñas son esenciales para la ciencia y la tecnología” [en línea], en *ONU Mujeres*, 10/02/2016. En: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2016/2/women-and-girls-imperative-to-science-and-technology-agenda> [Consulta: 03/02/2017].

QUEEN SOFÍA SPANISH INSTITUTE (2013): “1997 Honorees: Sir John Elliott and Carolina Herrera” [en línea], en *Queen Sofia Spanish Institute Gold Medal Gala*. En: <http://spanishinstitute.org/about/gala/> [Consulta: 02/02/2017].

RAE (1994): “Exclusión de *ch* y *ll* del abecedario” [en línea], en Real Academia Española. En: <http://www.rae.es/consultas/exclusion-de-ch-y-ll-del-abecedario> [Consulta: 02/02/2017].

RAE (2014): “Discriminar” [en línea], en *Diccionario de la lengua española*, 23.^a edición. En: <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2> [Consulta: 20/02/2016].

RAE (2014): “Experiencia” [en línea], en *Diccionario de la lengua española*, 23.^a edición. En: <http://dle.rae.es/?id=HleIZIn> [Consulta: 04/03/2016].

SBA (2014): “María Contreras-Sweet. SBA Administrator Biography” [en línea], en *U. S. Small Business Administration*. En: <https://www.sba.gov/administrator/bio> [Consulta: 01/01/2014].

SCHOLASTIC (2015): “Ellen Ochoa: Biography” [en línea], en *Scholastic: Teacher’s Activity Guide*. En: <http://teacher.scholastic.com/activities/hispanic/ochoa.htm> [Consulta: 02/02/2017].

- SOLIS, Hilda L. (2015): “Hilda L. Solis” [en línea], en *The United States House of Representatives*. En: <http://history.house.gov/People/Detail/22566> [Consulta: 01/06/2016].
- SOLIS, Hilda L. (2015): “Hilda Solis: A Leading Light in Public Service” [en línea], en *Leadership California: The Legacy of Leadership Awards*, 27/04/2015. En: <http://www.leadershipcalifornia.org/i4a/pages/index.cfm?pageid=3636> [Consulta: 02/02/2017].
- SOLIS, Hilda L. (s. f.): “Biography” [en línea], en *Supervisor Hilda L. Solis. First District*, Los Angeles, California. En: <http://hildalsolis.org/biography> [Consulta: 02/02/2017].
- SOLIS, Hilda L. (s. f.): “County of Los Angeles Board of Supervisors: Supervisor Hilda L. Solis” [en línea], en *LAcounty.gov*. En: http://file.lacounty.gov/lac/cms1_223937.pdf [Consulta: 02/02/2017].
- SPARROW, Thomas (2014): “Rosa Gumataotao Ríos, la mujer que firma los billetes en EE.UU.” [en línea], en *BBC Mundo*, 01/04/2014. En: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/04/140327_eeuu_tesorera_billetes_firma_latina_tsb [Consulta: 03/02/2017].
- STANTON, Elizabeth Cady (1848): “The Seneca Falls Convention” [en línea], en *American Treasures of the Library of Congress*, 27/07/2010. En: <http://www.loc.gov/exhibits/treasures/trr040.html> [Consulta: 02/02/2017].
- TAYLOR, Paul; LOPEZ, Mark Hugo; MARTÍNEZ, Jessica; y VELASCO, Gabriel (2012): “When Labels Don’t Fit: Hispanics and Their Views of Identity” [en línea], en *Pew Research Center: Hispanic Trends*, 04/04/2012. En: <http://www.pewhispanic.org/2012/04/04/when-labels-dont-fit-hispanics-and-their-views-of-identity/> [Consulta: 03/02/2017].
- TAYLOR, Paul; y LOPEZ, Mark Hugo (2010): “National Latino Leader? The Job is Open” [en línea], en *Pew Research Center: Hispanic Trends*, 15/11/2010. En: <http://www.pewhispanic.org/2010/11/15/national-latino-leader-the-job-is-open/> [Consulta: 03/02/2017].
- TELACU (2013): “The TELACU Story” [en línea], en *TELACU. Building communities with partners like you*. En: <http://telacu.com/telacu-story/our-leadership/> [Consulta: 01/06/2013].
- TELEVISA FOUNDATION (2015): “Technolochicas” [en línea], en *Televisa Foundation*. En: <http://televisafoundation.org/language/en/technolochicas-2/?lang=en> [Consulta: 03/02/2017].
- TELGEN, Diane; y KAMP, Jim (eds.) (1993): *Notable Hispanic American Women* [en línea], Detroit, Gale Research Inc., pp. 204-205. En: https://books.google.com.ar/books?id=dCWqXOE5lmgC&pg=PA204&dq=carolina+herrera&hl=es419&sa=X&ei=y4knU_rADs_aHogT794GYAw#v=onepage&q=carolina%20herrera&f=false [Consulta: 02/02/2017].

- THE GLOBAL GOALS (s. f.): “Quality Education: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all” [en línea], en *The Global Goals: For Sustainable Development*. En: <http://www.globalgoals.org/global-goals/quality-education/> [Consulta: 03/02/2017].
- THE HUFFINGTON POST (s. f.): “Janet Murguía: President and CEO, National Council of La Raza” [en línea], en *The Huffington Post*. En: <http://www.huffingtonpost.com/author/janet-murguia> [Consulta: 02/02/2017].
- THE WHITE HOUSE OFFICE OF THE PRESS SECRETARY (2009): “Background Judge Sonia Sotomayor” [en línea], en *The White House*, 01/05/2009. En: <https://www.whitehouse.gov/the-press-office/background-judge-sonia-sotomayor> [Consulta: 01/06/2016].
- THE WHITE HOUSE OFFICE OF THE PRESS SECRETARY (2011): “President Obama Announces Members of the President’s Advisory Commission on Educational Excellence for Hispanics” [en línea], en *The White House*, 26/05/2011. En: <https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2011/05/26/president-obama-announces-members-presidents-advisory-commission-educati> [Consulta: 03/02/2017].
- TX CONFERENCE FOR WOMEN (2012): “Dr. Laura G. Murillo” [en línea], en *TX Conference for Women*. En: <https://www.txconferenceforwomen.org/speakers-old/dr-laura-murillo/> [Consulta: 01/08/2012].
- UN WOMEN (2009): “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)” [en línea], en *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*. En: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> [Consulta: 02/02/2017].
- UN WOMEN (2015): *Transforming Work for Women’s Right*. En: <http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/ch2.pdf> [Consulta: 03/02/2017].
- UN WOMEN (s. f.): “Women’s Empowerment Principles” [en línea], en *UN Women*. En: <http://www.unwomen.org/en/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles> [Consulta: 01/05/2016].
- UNESCO (2014): *UNESCO’s Promise: Gender Equality – a Global Priority* [en línea]. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002269/226923m.pdf> [Consulta: 03/02/2017].
- UNESCO (2016): “Día Internacional de la Lengua Materna: Educación de calidad, lengua(s) de instrucción y resultados de aprendizaje” [en línea], en *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. En: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/events/prizes-and-celebrations/celebrations/international-days/international-mother-language-day-2016/> [Consulta: 02/02/2017].

- UNESCO (2016): *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action* [en línea]. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002456/245656E.pdf> [Consulta: 02/02/2017].
- UNIÓN DE CAMPESINOS (2016): “Biografía de Dolores Huerta” [en línea], en *Unión de Campesinos*. En: http://www.ufw.org/s/_page.php?menu=research&inc=history/sp/07.html [Consulta: 01/06/2016].
- UNITED STATES CENSUS BUREAU (2015): “Los Angeles County a Microcosm of Nation’s Diverse Collection of Business Owners” [en línea], en *Census Bureau Reports*, 15/12/2015. En: <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2015/cb15-209.html> [Consulta: 02/02/2017].
- UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (2016): Documentos sobre liderazgo [en línea], en *Repositorio Institucional Universidad de La Laguna*. En: <http://riull.ull.es/xmlui/discover?scope=%2F&query=liderazgo&submit=> [Consulta: 02/02/2017].
- UNIVISIÓN (2011): “Maria Elena Salinas, su biografía” [en línea], en *Univisión Noticias*, 07/06/2011. En: <http://www.univision.com/shows/aqui-y-ahora/maria-elena-salinas-su-biografia> [Consulta: 02/02/2017].
- UNIVISIÓN (2012): “Laura Murillo, motor de la Cámara de Comercio Hispana de Houston” [en línea], en *Univisión Noticias*, 07/08/2012. En: <http://www.univision.com/noticias/mes-de-la-hispanidad/laura-murillo-motor-de-la-camara-de-comercio-hispana-de-houston> [Consulta: 02/02/2017].
- US DEPARTMENT OF EDUCATION (2017): *White House Initiative on Educational Excellence for Hispanics* [en línea]. En: <http://sites.ed.gov/hispanic-initiative/> [Consulta: 03/02/2017].
- US DEPARTMENT OF THE TREASURY (2012): “Treasurer Rosie Rios announces the launch of the MHA.gov en Espanol” [en línea], en *YouTube*, 06/07/2012. En: <https://www.youtube.com/watch?v=PNF4WuuQ81s> [Consulta: 03/02/2017].
- US DEPARTMENT OF THE TREASURY (2016): “Rosa Gumataotao Rios” [en línea], en *Small Businesses. US Department of the Treasury*. En: <https://www.treasury.gov/about/organizational-structure/Pages/rios-e.aspx> [Consulta: 03/02/2017].
- USHCC (2014): “USHCC Foundation to Create its Own Board of Directors; Announces Nina Vaca as Inaugural Chairman of the Board” [en línea], en *United States Hispanic Chamber Of Commerce*, 09/06/2014. En: <http://ushcc.com/ushcc-foundation-to-create-its-own-board-of-directors-announces-nina-vaca-as-inaugural-chairman-of-the-board/> [Consulta: 03/02/2017].
- VACA, Nina (2015): “At the Table: Women in Business and Leadership” [en línea], en *The United States Hispanic Chamber Of Commerce Foundation*. En: <http://www.ushccfoundation.org/index.php/pages/at-the-table/> [Consulta: 03/02/2017].

- VACA, Nina (2015): “Nina Vaca. Chairman & CEO Pinnacle Group” [en línea], en *Pinnacle Group: Workforce Solutions Provider*. En: <https://www.pinnacle1.com/About-Us/Our-CEO-and-Chairman> [Consulta: 01/06/2015].
- VAL, Adriana; y VINOGRADOVA, Polina (2010): “What Is the Identity of a Heritage Language Speaker?” [en línea], en *Center for Applied Linguistics*. En: <http://www.cal.org/heritage/pdfs/briefs/what-is-the-identity-of-a-heritage-language-speaker.pdf> [Consulta: 02/02/2017].
- VOGUE (2015): “Carolina Herrera: Diseñador” [en línea], en *Vogue España*. En: <http://www.vogue.es/moda/modapedia/disenadores/carolina-herrera/8> [Consulta: 02/02/2017].
- WHITE HOUSE (2016): “White House Council on Women and Girls” [en línea], en *The White House*. En: <https://www.whitehouse.gov/administration/eop/cwg/resources> [Consulta: 01/06/2016].
- ZENTELLA, Ana Celia (2016): “Ana Celia Zentella: Professor Emeritus” [en línea], en *Ethnic Studies Department. University of California San Diego*. En: <http://www.ethnicstudies.ucsd.edu/faculty/zentella.html> [Consulta: 01/05/2016].

IX. ANEXO I. MODELO DE LA CARTA ENVIADA A LAS 21 LIDERESAS ENTREVISTADAS POR LA PLATAFORMA SURVEY MONKEY, SOLICITANDO SU PARTICIPACIÓN

*Paloma Serrano Bispe- Doctoral Fellow University of Vienna (Austria) - M.A. University of Houston, TX. USA -
Master Human Resources CUNY, NYC. USA - Bachelor in Law. U. Autónoma of Madrid, Spain.*

Dear Ms. ...,

I hope this finds you well.

My name is Paloma Serrano Bispe. I am Spaniard and U.S. citizen and I am a doctoral fellow at the University of Vienna (Austria).

Currently, I am doing the research required for my thesis, entitled *“Leadership of Hispanic Women in the USA: In Politics, Business and Academia.”*

I will send by *Survey Monkey* a set of questions that I would like to ask you. These questions – which should not take more than 15 minutes of your time –, address what I believe are important/key aspects of your life that could have been a determinant for your success in your field.

The goal of the Ph.D. thesis is to investigate the pattern of success and characteristics in the lives of Hispanic women leaders in the USA. In order to do that, I am required to collect information from several Hispanic women leaders in their respective fields – such as yourself – to obtain their “life stories.”

I can assure you that the information from the survey will be treated as confidential. The intention is to analyze the data of the survey in order to determine what are the general trends and common characteristics of the life stories. Therefore, if you want and request it, I will forward you a digital copy of my thesis once I have completely finalized it.

This thesis could provide a very good example for younger woman in the USA, to understand the possibilities they have in pursuing the career of their choice; and how to overcome the difficulties that they may encounter during their lives. With no doubt it will be an inspiring example for many woman.

I will forward a second email with my credentials.

Thank you very much for your time and consideration.

Best regards,

Paloma Serrano Bispe

X. ANEXO II. MODELO DE LA ENTREVISTA EN INGLÉS
ENVIADA A LAS 21 LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. A TRAVÉS
DE LA PLATAFORMA SURVEY MONKEY

PAGE 1: *LEADERSHIP OF HISPANIC WOMEN IN USA: IN POLITICS, IN*
BUSINESS AND IN ACADEMIA

A) Advantages and disadvantages of being born to / belonging to / the Hispanic community in the USA

Page 2: Personal Field

Q1: As a Spanish-speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children? Yes, No.

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

B) Family relationships

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family? Yes, No.

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

- The paternal figure.

- Other (please specify)

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

C) Advantages and disadvantages of being a woman

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? Yes, No.

Q7: If yes, please check the points below.

- In the primary school.
- In the secondary school.
- In the college or the university.

-
- In the upgrading of your job
 - Other (please specify)

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman? Yes, No.

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields? Yes, No.

Q11: If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

Positively 100%

90%

80%

70%

60%

50%

40%

30%

20%

10%

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

Less than 5 years

From 5 to 10 years

From 10 to 20 years

From 20 to 30 years

More than 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman? Yes, No.

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

D) Advantages and disadvantages of belonging to the Hispanic Community in the USA.

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development? Yes, No.

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community? Yes, No.

Q17: If yes, please could you give one example?

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career? Yes, No.

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels? Yes, No.

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership?. Please, could you provide some examples?

- Popularity.

-
- Inspirational example.
 - Other (please specify).

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

Yes, No.

Q24: If yes, because...

- Your identity.
-
- Your culture.
 - The relation with other Hispanic people.
 - Your professional development.
 - Other (please specify).

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you? Yes, No.

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English? Yes, No.

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally? Yes, No.

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again? Yes, No.

Q29: If yes....

- To the same level
- To an even higher level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background? Yes, No.

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer the questionnaire who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it will be finalized?

XI. ANEXO III. MODELO DE LA ENTREVISTA ENVIADA A LAS LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. TRADUCIDA AL ESPAÑOL

Ámbito personal

P 1. Como persona hispanohablante durante su infancia, ¿se sentía diferente a los otros niños?. Sí o No. No crecí en los Estados Unidos de Norteamérica, por lo tanto, no me sentía diferente.

P 2. Si ha contestado afirmativamente, recuerda algún momento en el que Vd. dijo o sintió: ¡Tengo que seguir adelante! Por favor, coméntelo.

P 3. Creció en una familia monoparental? Sí o No.

P 4. ¿Cuál fue la persona más importante en su niñez y en su juventud?

Su madre.

Su padre.

Otro familiar.

P 5. ¿Tenía Vd. algún héroe o admiraba a alguna persona que le sirviera como ejemplo o modelo para conseguir sus objetivos profesionales? Sí o No. Si responde afirmativamente, por favor, podría facilitar sus nombres.

Educación, relaciones sociales y profesionales

P 6. Como mujer, ¿recuerda algún momento “clave” de su vida en el que se sintiera discriminada? Sí o No.

P 7. Si responde afirmativamente, por favor, indique en cuáles de las opciones siguientes.

En primaria.

En secundaria.

En la Universidad.

En la selección de un trabajo.

Otras veces (por favor, explíquelo).

Nunca.

P 8. ¿Cree que en la actualidad todavía es más complicado progresar profesionalmente por ser mujer? Sí o No.

P 9. ¿Qué consejo les daría a las mujeres que se sienten discriminadas profesionalmente?

P 10. ¿Considera que ha existido una evolución social para integrar a la mujer profesional y socialmente?

Sí o No.

P 11. Si su respuesta es afirmativa, por favor, ¿podría cuantificar con un % el cambio?

Positivamente 100%. 90%. 80%. 70%. 60%. 50%. 40%. 30%. 20%. 10%.

P 12. ¿Cuántos años lleva Vd. incorporada al mundo laboral/profesional?

P 13. ¿En algún momento de su vida profesional, se ha sentido privilegiada por ser mujer? Sí o No.

P 14. ¿Vd. cree que pertenecer a la Comunidad Hispana fue en algún momento una barrera para su desarrollo profesional? Sí o No.

P 15. Si ha respondido a la anterior pregunta afirmativamente, ¿podría explicar cómo superar dicha limitación?

P 16. ¿Cree que pertenecer a la Comunidad Hispana ha supuesto una ventaja para Vd. en algún momento? Sí o No.

P 17. Si ha respondido afirmativamente a la anterior pregunta, podría darnos un ejemplo?

P 18. A lo largo de su carrera profesional, ¿ha conseguido alguna ayuda de cualquier líder u organización hispana relevante? Sí o No.

P 19. Si ha respondido afirmativamente, por favor, ¿podría darnos sus nombres?

P 20. Actualmente, ¿cree que las personas pertenecientes a la Comunidad Hispana todavía tienen barreras para acceder a los puestos más representativos en el ámbito laboral? Sí o No.

Liderazgo

P 21. En la actualidad, ¿cómo de importante considera su relevancia social como líder? Por favor, explíquelo.

P 22. ¿Cómo se beneficia la Comunidad Hispana de su liderazgo? Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos?

Donaciones.

Contactos.

Popularidad.

Inspiración popular.

Otros.

Español como Lengua de Herencia

P 23.¿ Ha sido importante para Vd. conservar el español como lengua de herencia? Sí o No.

P 24. –Si ha respondido afirmativamente, por...

Su identidad.

Su cultura.

La relación con otros hispanos.

Su desarrollo profesional.

Otra.

Inglés como segunda lengua

P 25. Si tuvo que aprender inglés después de hablar español como lengua materna, ¿fue difícil para Vd.? Sí o No.

P 26. Si su idioma materno es el español, a la hora de hablar inglés, ¿ha supuesto alguna barrera “tener acento” o usar algunas expresiones de habla hispana? Sí o No.

P 27. Recuerda algún momento en el que pensó “ o hablo correctamente inglés o pierdo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente? Sí o No.

Educación

P 28. Si volviera a nacer, ¿estudiaría una vez más? Sí o No.

P 29. Si responde afirmativamente; ¿estudiaría hasta el mismo nivel académico o incluso más alto?

P 30. ¿Podría haber llegado a ser líder sin su nivel de educación académico? Sí o No.

Sugerencias

P 31. Si Vd. lo considera oportuno, sería de gran ayuda que pudiera aportar el nombre además del correo electrónico de alguna lideresa hispana en la academia, la política o la empresa.

P 32. Si Vd. tiene alguna idea, comentario, o quiere aportar cualquier información adicional relacionada con el tema no incluida en sus respuestas, siéntase libre para añadirlas ahora.

P 33. ¿Está interesada en recibir una copia digital de la tesis doctoral cuándo se termine y publique?

XII. ANEXO IV. ENTREVISTAS EN INGLÉS ENVIADAS POR LA PLATAFORMA *SURVEY MONKEY* A LAS 21 LIDERESAS HISPANAS EN EE.UU. Y SUS RESPUESTAS

Responder 1

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:. Did you feel different from the other children?

- Yes

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward!. Please, comment...

When my grades were always higher than everyone else's.

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.
- The paternal figure.
- **Other (please specify)**both

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

No, not until I got to college.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the primary school.
-
- In the upgrading of your job
 - **Other (please specify)** I chose to go to an all-girls high school as a woman's college to relieve that stress.

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Find allies, both men and women, until you find your niche.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- No

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 50%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Can't care too much about what other people think. It's been especially difficult that Hispanics from other countries discriminate against those brought up in USA.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

My bilingualism gave me greater job skills.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

Very relevant. People get need to get used to seeing a Hispanic woman in power.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Popularity.
- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?.

- Yes

Q24: If yes, because...

-
- Your identity.
 - Your culture.
 - The relation with other Hispanic people.
 - Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?.

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer the questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 2

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- No

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward!. Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The paternal figure.

- **Other (please specify)** My father always told my sister and I that we could not buy into the idea of glass ceiling for women. He encouraged us to follow our passion, and to try to excel in our goals. My mother also consistently encouraged us to become professional women since she thought this was the path to achieve independence and freedom from the constraints of more traditional women roles.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

I had several outstanding female role models in Academia, particularly in Venezuela where I studied my MA under the mentorship of great women scholars.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated?. If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the college or the university
- **Other (please specify)**When I arrived at Pittsburgh to study my PhD I felt that female students were not consider as equal as male students. Professors treated male as their peers and future successors, while female students were regarded differently. If you were a woman doing feminism studies that was OK, or pursuing subaltern studies, or poetry studies. There were several women who were spouses of male students and their were seen as the partners of the intellectual male. Curiously enough, some os us ending taking leadership roles in our departments, and more women became Chairs and Directors, before the male counterpart did.

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?.

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

The academia is still a very traditional space, and we, female scholars, are trapped into the roles of teachers and mentors, while the male scholar has still the halo of intellectual work. Women in academia take a lot of administrative responsibility without receiving due recognition for our investment in pushing some vision forward for our programs. At UH, the appointment of Renu Khator as president of the University made a significant impact, and we are increasingly seeing more women in leadership position. But still the university still looks as a "old boys" club in many instances of upper administration and leadership.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 20%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- No

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?.

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

In recent years I have gotten many opportunities of representing minorities (women, hispanic) in several committees at UH. What initially was a disadvantage, being a foreigner faculty, became an asset when I reached some leadership position, and I have been appointed to serve in key search committees for example. I have seen that my role in these committees is to look for minority candidates that could have been overlooked if I were not there to raise the issue of equal access for candidates that could have been

considered second tier candidates because they don't fit in the most traditional career path in academia.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?.

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I see my social relevance in terms of serving as a role model for other hispanic women (students and faculty) who might feel discourage along the way when they don't fit some cultural expectations. In the Hispanic Community is important to demonstrate that you can be a successful professional without betraying some core values in your community. There are many women who are breadwinners in their household, but it is important to insist in pursuing professional careers and interests for younger generation of Hispanic women. I have a family, and I always tell my younger colleagues that being a successful scholar and a productive scholar is achievable, and desirable for our own well being, and for the advancement of women within hispanic communities.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership?. Please, could you provide some examples?

- Inspirational example.

-
- **Other (please specify)** I have mentored many undergraduate and graduate students to demand the best of themselves, and I have seen many female students going into graduate programs, and other professional careers.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- Yes

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Respondent skipped this question

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 3

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:. Did you feel different from the other children?

- Yes

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Since a minority language was spoken at home during my childhood, I felt different from other children. I knew I did not want anybody to hear me speak with my parents or their friends in the home language. I was very shy while growing up and tried to compensate by excelling at school.

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

My mother. As an immigrant, due to language barriers, she could not continue working in her profession so she had no choice but stay at home. She always considered education to be essential to personal success and financial autonomy.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated?. If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the college or the university

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Most likely, when compared to peers (men from the majority groups), you will find out that you will have to work twice as hard to reach the same goals. That explains why most professional (and especially minority) women, excel at their jobs.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 30%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?.

In Academia, where I work, most of the faculty are white males. Although the university where I teach is a Hispanic Serving Institution, only about 6% of the faculty (2014 data) are Hispanic and only a few of those are women. The numbers are even lower in administrative positions. One of the reasons is that the number of Hispanics in higher education in the USA still lags behind other groups. In order to overcome this limitation, we need to start by encouraging young Hispanics, especially women, to pursue higher education and go on to graduate studies so they can become tomorrows leaders and professors.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

Hispanics are by nature very warm and helpful people so at the personal level it has always been an advantage to belong to the Hispanic community.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? . Please, explain it.

I try to guide and mentor Hispanic students at the university where I teach and show them that with hard work they can accomplish great things. Many of our Hispanic students are the first-generation in their family to attend college. They often come from a mid- to low-socio-economic class and sometimes have low self-esteem perpetuated by the schools and by members of the majority groups. They need guidance and support through the higher education system if they are to succeed.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership?. Please, could you provide some examples?

- Contacts.

- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.

- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Respondent skipped this question

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Respondent skipped this question

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 4

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- No

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward!. Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- Yes

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.
-
- **Other (please specify)**My grandfather took care of me when my mother went to work.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

I had many teachers and professors throughout my life that served as great role models. I think they influenced my decision to become a professor.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the primary school.

-
- In the college or the university
 - In the upgrading of your job

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

You cannot let others determine your worth or your future. Use any discrimination as a catalyst to prove them wrong.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 60%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?.

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

I used my cultural and linguistic background to help my professional life. I am from the U.S.-Mexico border, and now I am a cultural studies specialist in that area.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?.

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I have become an immigration activist over the last two years. I think that being both a woman and the daughter of immigrants has helped me integrate to the community outside of the university.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership?. Please, could you provide some examples?

- Inspirational example.

-
- **Other (please specify)** The percentage of Hispanic women with PhDs in the United States is low, so this makes my career as a professor and as an educated women even more important.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- No

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Respondent skipped this question

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Respondent skipped this question

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 5

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- No

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The paternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

A german tutor. Tante Neuman. She used to live with us at home and made every activity an opportunity to learn, a time of instruction. She taught me respect, self worth, discipline, the value of hard work and the importance to feel satisfied when you do your best.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the primary school.

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Do your best. Do not try to do better what you are already great at. Do something different. Diversifying is important. We are not like man, and should not be treated like man. We are woman and offer a completely different approach to problems. We see other solutions. Use your instict and your innate senses the way they come. Don't try to become a man to win the chair at the meeting table. Be a woman and get that chair.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 30%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Speak perfect English. Get rid of the accent. Only then will they believe you "belong" here.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

I work for Spanish language media company. You must be fluent in Spanish, write it and translate it as well.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

For over 10 years I have been working on TV for the most important and fastest growing TV/Media company in the US. Millions of hispanics have watched or listened to what I have said over the years in a two hour show. I get to adress them and the importance of the message, the information that they get and the responsibility of giving them tools to help them succeed is really big.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Popularity.
- Inspirational example.
- **Other (please specify)** When I go out on the streets people approach me with their stories looking for comments or ideas on how they can solve them and better their lives. Just yesterday a lady called my private line. She was so insisting in talking to me to request help with a case involving her daugther. She was raped and the minor who raped her only got 3 months of probation. She was outraged, she needed me to listen to her story and advise on how to proceed. In October, at a free education fair that attracted 35 thousand people, a lady found me walking among the booths and started crying. Her teenager daughter was there with her. She had brought her entire family along and requested that I motivate the 17 year old girl, since she didn't want to go to school anymore. Today I got a direct message on Twitter. A lady requesting that I meet her daughter who is studying journalism and would like some mentoring. She wants to do an internship here at Univision. These are a few of the situations that come my way regularly.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
-
- Your culture.
 - The relation with other Hispanic people.
 - Your professional development.
 - **Other (please specify)** The hispanic market in the USA is worth billions of dollars. We are not going away. We are being absorbed into this North American culture, but our cultures and our language, our heritage makes us strong. Acculturation is key. We must understand who we are and what our values are. Family and community makes us strong, but we need to be able to navigate the world we live in. In English! Knowledge of who we were as Hispanics and who are as residents in the United States will make us understand our reality and change what we don't agree with. My children need to know Mexico. My culture and traditions are part of who they are.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To an even higher level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Respondent skipped this question

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 6

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:. Did you feel different from the other children?

- No

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

No crecí en los Estados Unidos.

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- Yes

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.
- The paternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

Multiple, specially other professional female friends.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the college or the university
 - In the upgrading of your job
-

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Support each other.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 60%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- No

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Working hard and performing. The best way to overcome prejudice is through excellence and hard work.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

When you are working with other hispanics

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- Yes

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Eva Tsuquiashi-Daddesio

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

My social relevancy is to be able to teach students about the diversity of the Hispanic culture.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

Respondent skipped this question

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- Yes

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- Yes

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Respondent skipped this question

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 7

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- Yes

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

I was born in Peru. My ancestry is Japanese

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

-
- The paternal figure.
 - **Other (please specify)** They are the two sides: the intellectual was my father and the culture mostly my mother.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

No heros. I felt compelled to do the same or better than my aunt and uncles who were engineers.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the primary school.
-
- In the secondary school
 - In the college or the university
 - In the upgrading of your job
 - **Other (please specify)** In primary school and secondary school because I couldn't socialize with people who rejected me for my race but compensated by doing better in school than anybody else. Almost no discrimination in university because I excelled or met with open minded people in Europe that admired my Japanese ancestry. Job: I didn't get a job as a computer programmer because I was a woman, a tenure track because a male candidate was the breadwinner in the family.

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- No

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Be as professional as you can be, focus on the job, and be as assertive as you can be, balancing with a measure of friendliness and collegiality. I was able to leave for better positions when I was discriminated, and is what I prefer to do, but I encourage younger generations to fight for their right to promotions or new job opportunities.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 50%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- No

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?.

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- No

Q17: If yes, please could you give one example?

Respondent skipped this question

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

There are very few Asian academic leaders men or women, so I am part of a very small group. As a Hispanic woman it is rare to be at my level but no as rare as being Asian.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Donations.
- Contacts.
- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
- Your culture.

-
- The relation with other Hispanic people.
 - Your professional development.
 - **Other (please specify)** Spanish is one of three languages I speak on a daily basis. They are all part of my current identity.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- No

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To an even higher level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

In my experience, the majority of Hispanic women in academia who are first generation immigrants fit a completely different pattern than second or third generation. First generation tend to be upper or upper middle classes who many times have had a completely bilingual education and have experienced minimal discrimination because they tend to be Caucasian. I don't know any other Asian Hispanic like me in academic administration. I would like to know if you find others like me.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 8

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- No

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

John Kennedy

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated?. If yes, please check the points below.

- No

Q7: If yes, please check the points below.

Respondent skipped this question

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- No

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Never be deterred.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 50%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- No

Q17: If yes, please could you give one example?

Respondent skipped this question

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- Yes

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Colleagues, Michael Olivas, Stephen Zamora, as well as the Hispanic Bar Association and Hispanic student organizations in college and law school.

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I'm not sure i understand this question. Being Hispanic is part of who I am, and I believe it helps me to serve as a role model for other Hispanics and to teach my students about the abilities and potential of HIspanics.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership?. Please, could you provide some examples?

- Donations.
- Contacts.

-
- Inspirational example.
 - **Other (please specify)**I have organized mentorship programs for students, donated money to groups like MALDEF, and try to be a good role model.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
-
- Your culture.
 - The relation with other Hispanic people.
 - Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- No

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

Responder 9

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children.

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward!. Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The paternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

I had a teacher in high school that really inspired me to be an educated and socially responsible person

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated?. If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the upgrading of your job
-
- **Other (please specify)** Specially since I founded Literal. People get confused and request from you to serve them instead of treating you as an equal.

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

- Forget about what people expect from you and keep on going with your own projects.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 40%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- No

Q17: If yes, please could you give one example?

Respondent skipped this question

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?.

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

- It is important as long as you have a quality product to offer to the public, no matter if you are Hispanic or not.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership?. Please, could you provide some examples?

- **Other (please specify)**Because we are bringing our Hispanic culture to the US

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- Yes

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To an even higher level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 10

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- No

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The paternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

Growing in a rural environment, I did not have a hero or role model as such but we were all very aware that the only route to success was through education and hard work.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- No

Q7: If yes, please check the points below.

Respondent skipped this question

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

- Do your job, be always on top of what you do. Don't let others intimidate you, self confidence and awareness of your rights.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 50%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

At the UN there is high attention to balance representation from countries, gender, regions. Being a Latin woman in a world with few of them has been an advantage.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I am not in a position of leadership but... through example, people follow advice and leadership.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership?. Please, could you provide some examples?

- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?.

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- Yes

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?.

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 11

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- Yes

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

- No

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.
- The paternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

My mother

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- No

Q7: If yes, please check the points below.

Respondent skipped this question

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- No

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

I would tell them to seek out communities that will support them. Sometimes all you need is just one person to encourage you to move forth.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 40%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- Less than 5 years.

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

Sometimes belonging to the Hispanic community gives you the key to Hispanic audiences. Since a big chunk of Texas is Spanish speaking, being fluent in Spanish and belonging to that community can help you get grants, collaborate with other Hispanic organizations and sometimes get more trust from those communities.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I consider it moderately important. My leadership or my voice has been mainly channeled through film, so any influence from my side would only happen to those who view my films!

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.

- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.
- **Other (please specify)** and a deeper understanding of global professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

Responder 12

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- Yes

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Starting kindergarden, I did not know any English.

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

Linda Raycroft, family friend; Ted von Ende, teacher; Terry Schultz, teacher; and many others

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- No

Q7: If yes, please check the points below.

Respondent skipped this question

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Learn to say no.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 50%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Different culture; I was always having to learn the american system.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- No

Q17: If yes, please could you give one example?

Respondent skipped this question

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

Important, but i don't have time.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
 - Your culture.
-

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- Yes

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- No

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

I speak English fluently without an accent and i think that has helped me be very successful.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 13

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:. Did you feel different from the other children?

- I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- Yes

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

-
- The paternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

Professor Jose María Jover Zamora

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- No

Q7: If yes, please check the points below.

Respondent skipped this question

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Network with other people inside and outside of your organization. Be aware of your rights. Be aware of difficulties, some are structural (advancement during child-rearing years), others are caused by faulty leadership within the organization, and other issues. Work hard. Persevere. Ask for help when needed. Speak up about problems when necessary.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 40%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- No

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Although technically companies/universities want to hire women and/or ethnic minorities, in reality how you are perceived and/or treated results in loss of opportunities for advancement, lower salaries, etc. It is not institutionalized, but it is hard to overcome the company's culture. It is subtle and in most cases probably not intentional.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

There are informal gatherings during the year to promote the networking of colleagues from diverse ethnic or cultural backgrounds.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

Not very relevant. I don't consider myself a leader among my colleagues, but I do mentor students often.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Contacts.
- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- No

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- Yes

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

I feel that in the majority of my best opportunities (educational or professional) my Hispanic background or accent has not helped or hurt me in any significant way. As a woman in Academia there are difficulties in obtaining tenure and promotion because it coincides with child-rearing years. It's a structural issue. Since I teach Spanish literature, in that context my accent is expected and not a hindrance. In a wider context, perception based on cultural stereotypes or differences may have hurt me at times in more subtle ways (probably more in the community than at work). In general, I have experienced the same kinds of challenges that may women experience in the workplace: higher expectations and standards than male colleagues, sexist attitudes by some (thankfully few) male colleagues, etc.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 14

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:. Did you feel different from the other children?

- I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children.

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The paternal figure.
-
- **Other (please specify)** My grandmothers.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

Two teachers, one who taught History in the middle school, and another one who taught Philosophy in last year of high school (COU)

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the primary school.
-
- In the secondary school

-
- **Other (please specify)** In my family

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

To love and believe in themselves, to set up goals, to be persistent in achieving their goals.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 80%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

Being born in Spain and growing up there typically means that I am accepted and welcome in any Spanish-speaking community in the USA.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- Yes

Q19: If yes, could you please share the name or names?

My husband L.Alfonso DuLuc, also current secretary of La Casa de España de Houston. Dr. Rafael Mérida-Jiménez, my adviser for my Master thesis at Rice. Dr. Eva Bravo-García, who encouraged me to study further in the Spanish language in America, and current adviser of my PhD research. Dr. José Aranda, current chair of the same Department at Rice. La Casa de España de Houston as a social organization.

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

Since I am currently committed to my PhD research, my relevancy as a leader in Casa de España is minimal, just limited to giving suggestions and exchanging information of new social and cultural events, expressing my opinion on social and cultural events, and attending some events.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Contacts.
-
- Popularity.
 - **Other (please specify)** Encourage people to get together through social and cultural events of La Casa de España de Houston. Get people interested in the culture, social and language aspects of Spanish language.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
-
- Your culture.
 - The relation with other Hispanic people.
 - Your professional development.
 - **Other (please specify)** Research on the language skills, sociolinguistic, historical, psychological and anthropological aspects of Spanish language; share that knowledge and experience with my students, and people. To get to know the variety of cultures in the Spanish-speaking world.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- Yes

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To an even higher level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

My parents, siblings, husband and some friends have been a priceless supporting part of being who I am now.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

Yes

Responder 15

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:Did you feel different from the other children?

- Yes

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

I wanted to be first in everything-school, culture and socially started when I was in first grade.

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- **Other (please specify)** Both parents influenced my development. Both encouraged me to take dancing and music lessons and to perform even as a child. I strove to make them proud by studying and having great grades.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

My first grade teacher who became the principal of my public school and who was principal when I first also became a teacher. My Father who was proud of being a Spanish Professor at a University.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the secondary school
- **Other (please specify)** In political settings now in the early 21st century where "Mexicans" are angrily told to go home and where people equate all immigrants as from Mexico. Hispanic culture is not held in high esteem in the USA-- the non Hispanic fear the growth of the Hispanic population.

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Reach high professional attainments through study and strive to surpass the social norms of dress and behavior to be a great role model for other Hispanic women.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 90%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

Having the required professional background and being an Hispanic Woman gave me a lead in being appointed to many boards, committees and to an administrative position at a university.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- Yes

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Serving as a founding member and officer of several Hispanic organizations gave me prominence in the general community. Some are Institute of Hispanic Culture of Houston, Club Mexico Bello, Houston Hispanic Forum, Houston Latin American Philharmonic Orchestra, Mexican Cultural Institute, Teatro Bilingue de Houston, y Orden de Granaderos y Damas de Galvez.

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I continue to volunteer in most of the Hispanic organizations in Houston and to take leadership roles in community activities. I strive to be a good role model.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Inspirational example.
- Popularity.
- Contacts.
- Donations.
- **Other (please specify)** Two of the organizations which I helped establish have continued to fulfill their mission and goals. The IHCH is celebrating 50 years of presenting cultural and educational programs. The HHF sponsors an annual Career and Educational Day (started in 1986) where over 15,000 students, grades 6-12 attend a day to help them fulfill their educational goals and apply to higher

educational institutions. Both organizations give scholarships and other organizations such as LULAC, Hispanic Women in Leadership, Hispanic Health Coalition, Mexican Institute of Greater Houston, AVANCE , MECA and others are also dedicated to education, culture and service to the Hispanic community of greater Houston. The Order of Granaderos y Damas de Galvez helped gain the long awaited recognition of Bernardo de Galvez as one of the heros of the USA war of Independence and of Spain's contribution to USA 's Independence.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your professional development.
- The relation with other Hispanic people.
- Your culture.
- Your identity.
- **Other (please specify)** As a Spanish Teacher and a proud Mexican American, I value my Hispanic culture and language. I know that knowing more than one language is a great professional attribute.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Beginning as an infant, I was taken to Mexico to live with my grandparents for three months. Each year I would arrive with difficulty in speaking Spanish and after three months return to Houston and have difficulty speaking English. This did not sit well with my Anglo grandparents in Houston, but as I grew, the transition from language to language became easier and I was truly bilingual in speech and thought processes.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 16

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?.

- I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children.

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

- The paternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

My parents

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the upgrading of your job

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Persevering

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 30%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

The language, culture, etc.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? . Please, explain it.

Teaching people is one of the leadership jobs!

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Donations.
- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes....

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 17

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- Yes

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Yes I wanted time to pass fast, so I could be like everyone else.

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- Yes

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

No

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the upgrading of your job

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Speak up, don't be afraid and don't live mad.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 50%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

Speaking many languages give you advantages.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- No

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I have proved to be able to adapt, execute and think strategically.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Donations.
- Contacts.
- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.

- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- No

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- No

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To an even higher level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 18

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:. Did you feel different from the other children?

- I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children.

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

My grandmothers.

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the primary school.

- In the secondary school
- In the college or the university
- In the upgrading of your job
- **Other (please specify)** Also I was a masculine girl. Marimacha. Tomboy.

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

Keep pushing. Keep doing the work better and better.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 20%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

I was the first Latino Woman hired in the Department of TV and Radio. I was the third woman, it is a small department. Also I was hired because they needed a person that could teach TV and Radio and Puerto Rican and Latino Studies. Very strange and lucky for my circumstance.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

I explained in question 15.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- Yes

Q19: If yes, could you please share the name or names?

The chair of the Department of Puerto Rican and Latino Studies of CUNY Brooklyn College Maria Perez y Gonzalez.

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I think I'm a important role model for the students of CUNY. There are very few woman of color, out lesbian, with a very strong English accent and personality.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Popularity.

- Inspirational example.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.

- Your culture.
- The relation with other Hispanic people.
- Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- Yes

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To an even higher level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Respondent skipped this question

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 19

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:Did you feel different from the other children?

- I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children.

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- The maternal figure.

- The paternal figure.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

No

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the college or the university

- In the upgrading of your job

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

You have to persevere every moment of your life.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 30%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Working harder than everyone else.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

For the Cultural Richness The Community The Spanish language The Global Community of 22 Countries.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- No

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Respondent skipped this question

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

Being part of the Hispanic Community in different fields.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

- Donations.
 - Contacts.
 - Inspirational example.
-

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
-
- Your culture.
 - The relation with other Hispanic people.
 - Your professional development.
 - **Other (please specify)** For the Family and the following generations

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Respondent skipped this question

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

- Yes

Responder 20

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish speaking person, during your childhood:Did you feel different from the other children?

- I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children.

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q3: Did you grow up in a single parent family?

- No

Q4: Which one was the most important person in your development as a human being?

- **Other (please specify)** Both, each in different ways.

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

No

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your live in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the primary school.
 - In the secondary school
 - In the college or the university
 - In the upgrading of your job
-

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

To try bond with other women and form groups that stick together. This, of course, is very difficult to achieve.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 60%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 10 to 20 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- No

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

Respondent skipped this question

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

At some point I was identified as Hispanic and given special consideration in terms of funding for projects.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- Yes

Q19: If yes, could you please share the name or names?

Latino Collaborative of New York City.

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

I don't consider myself a leader.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?

Respondent skipped this question

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- Yes

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- No

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To an even higher level.

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized?

Responder 21

PAGE 2: Personal Field

Q1: As a Spanish-speaking person, during your childhood: Did you feel different from the other children?

- I did not grow up in USA and therefore I did not feel different from other children.

Q2: If yes, do you remember if there was a particular time when you said / or felt: Go forward! Please, comment...

Respondent skipped this question

PAGE 3: Personal Field

Q5: Did you have any hero, or was there anyone who you especially admired that served as an example/role model to set your professional/career objectives? Please, give the name/s and/or relationship.

My father

PAGE 4: Educational, Social and Professional Field

Q6: As a woman, do you remember “important/key” moments in your life in which you felt discriminated? If yes, please check the points below.

- Yes

Q7: If yes, please check the points below.

- In the secondary school
-
- In the upgrading of your job

PAGE 5: Educational, Social and Professional Field

Q8: Still today, do you feel that progressing in the professional field is harder because you are a woman?

- Yes

Q9: What advice would you like to give to those women who feel professionally discriminated? Comment, please...

To try to understand the reasons for the discrimination, and not take it as a personal failure. In case of minorities, the odds for discrimination are higher, and with children even more so.

Q10: Has there been a social evolution to integrate women in all the professional and social fields?

- Yes

Q11: If yes, Please, could you quantify the change, since you started your professional career?

- 60%.

PAGE 6: Educational, Social and Professional Field

Q12: For how long have you been working in your professional career?

- From 20 to 30 years

Q13: At some point in your professional life, have you ever feel fortunate for being a woman?

- Yes

PAGE 7: Educational, Social and Professional Field

Q14: Do you feel that belonging to the Hispanic community was a barrier for your professional development?

- Yes

Q15: If you say yes, please, could you explain how to overcome this limitation?

By getting very high professional recognition. Unless you get awards, significant career titles, chances for a woman of color are less when it comes to being hired. Definitely so in academia.

Q16: Have you felt at any time an advantage of belonging to the Hispanic community?

- Yes

Q17: If yes, please could you give one example?

Easier to get work in bi-lingual places, some time for funding.

PAGE 8: Educational, Social and Professional Field

Q18: Did you get any support from any relevant Hispanic leader or any social organization through your career?

- Yes

Q19: If yes, could you please share the name or names?

The Latino Collaborative, back in the early 1990's. Organizations like that are rarer today.

Q20: Today, do you believe that there are still some limitations for people who belong to the Hispanic community, for accessing to some professional positions or “top” positions/levels?

- Yes

PAGE 9: Leadership

Q21: Currently, how important do you consider it is your social relevancy as a Leader? Please, explain it.

Very uneven. Depending on the job I get for a certain period. When I teach I feel I can have a small impact on the people I teach.

Q22: How did the Hispanic community benefited from your leadership? Please, could you provide some examples?.

- **Other (please specify)** Sharing my knowledge and skills.

PAGE 10: Spanish as heritage language

Q23: Do you believe that keeping the heritage language has been important for you?

- Yes

Q24: If yes, because...

- Your identity.
-
- Your culture.
 - The relation with other Hispanic people.
 - Your professional development.

PAGE 11: English as a second language

Q25: If you have had to learn English after you fluently spoke Spanish, was it hard for you?

- No

Q26: If you consider Spanish your heritage language, did you experience any “barrier” because of your accent or expressions while speaking English?

- Yes

Q27: Has there been any time when you have thought that, either I speak English properly or I will definitively miss my opportunity to develop myself professionally?

- Yes

PAGE 12: Education

Q28: If you were born again, would you decide to study once again?

- Yes

Q29: If yes...

- To the same level

Q30: Could you have become a Leader without your educational background?

- No

PAGE 13: Suggestions

Q31: I will appreciate very much if you could provide the name and contact e-mail, of someone you know may be willing to answer this questionnaire; who is also a Spanish-speaking woman leader in academia, politics or business.

Q32: If you have any ideas, comments, tips, or want to provide any additional information in regards to this topic, not included in the answers to the questions, please, feel free to include them.

Q33: Will you be interested in getting a digital copy of the PhD thesis once it is finalized? Yes

XIII. ANEXO V. LISTA DE LAS 21 LIDERESAS INVESTIGADAS ACADÉMICAMENTE CON DOCUMENTOS PERSONALES

1. POLÍTICA (9)

- A) Sonia Sotomayor. Jueza del Tribunal Superior de Justicia**
- B) Sylvia García. Senadora del Estado de Texas**
- C) Dolores Huerta. Activista Política**
- D) Hilda S. Solís. Supervisora del primer distrito de la Ciudad de Los Ángeles, California**
- E) María Elena Durazo. Política social**
- F) Susana Martínez. Gobernadora de Nuevo México**
- G) Janet Murguia. *National Council of La Raza***
- H) María Contreras-Sweet. Administradora de The U.S. Small Business Administration**
- I) Rosie Gumataotao Rios. Tesorera de EEUU**

2. EMPRESA (7)

- A) Linda G. Alvarado. Pionera y empresaria de la construcción**
- B) Carolina Herrera. Empresaria internacional del sector de la moda**
- C) Laura Murillo. Presidenta de la Cámara de Comercio de Houston**
- D) Priscilla Lazárraga. Telacu Foundation**
- E) Nina Vaca. *CEO Pinnacle***
- F) Christy Haubegger. Latina Magazine Industria**
- G) Ma. Elena Salinas. Univisión**
- H) Mónica Lozano. U.S. Hispanic Media Inc. and Rockefeller Foundation**

3. EDUCACIÓN (4)

- A) Patricia Gandara. UCLA, *Co-Director Rights Project White House***
- B) Elena Ochoa. Astronauta. Directora del *Johnson Space Center NASA***
- C) Ana Celia Zentella. Estudios bilingüismo español-inglés en EE.UU. CUNY y Universidad de San Diego**
- D) Celia Ayala. Directora Ejecutiva de LAUP.NET, California *LAUP. NET***